

**EFEK MERITOKRASI SEBAGAI MODERASI
PADA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN LOYALITAS
KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR PADA
BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH KABUPATEN LUWU**

TESIS

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh :

**WAHYUNI ZAIN
2018MM21747**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

**EFEK MERITOKRASI SEBAGAI MODERASI
PADA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN LOYALITAS
KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR PADA
BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH KABUPATEN LUWU**

TESIS

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh :

**WAHYUNI ZAIN
2018MM21747**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

PENGESAHAN TESIS

**EFEK MERITOKRASI SEBAGAI MODERASI
PADA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN LOYALITAS
KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR PADA
BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH KABUPATEN LUWU**

Oleh :

WAHYUNI ZAIN

Telah dipertahankan di depan Penguji
pada tanggal 20 Maret 2021
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui :

Komisi Pembimbing

Ketua,

Anggota,


Dr. SYAMSUL ALAM, S.E., M.Si


Dr. DIBIK HANDAYANI GUSTI, S.E., M.Si

Mengetahui :

Direktur PPS
STIE Nobel Indonesia

Ketua Program Studi
Magister Manajemen


Dr. MARYADI, S.E., M.M


Dr. SYLVIA SJARLIS, S.E., M.Si., AK., C.A

HALAMAN IDENTITAS
MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI

JUDUL TESIS :

**EFEK MERITOKRASI SEBAGAI MODERASI PADA KEPEMIMPINAN
TRANSAKSIONAL DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP
PENGEMBANGAN KARIR PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN
DAERAH KABUPATEN LUWU**

Nama Mahasiswa : Wahyuni Zain
NIM : 2018MM21747
Program Studi : Magister Manajemen
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

KOMISI PEMBIMBING :

Ketua : Dr. SYAMSUL ALAM, S.E., M.Si
Anggota : Dr. DIDIK HANDAYANI GUSTI, S.E., M.Si

TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji 1 : Dr. H. BADARUDDIN, S.T.,M.M
Dosen Penguji 2 : Dr. AHMAD FIRMAN, S.E., M.Si

Tanggal Ujian : 20 Maret 2021
SK Penguji Nomor : 153/SK/PPS/STIE-NI/XI/2020

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan limpahan berkah, rahmat dan karunia-Nya sehingga Tesis dengan Judul “**Efek Meritokrasi Sebagai Moderasi Pada Kepemimpinan Transaksional Dan Loyalitas Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu**” dapat diselesaikan. Tesis ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Study Magister Manajemen Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.

Penulis menyadari bahwa dalam penelitian ini terdapat banyak kekurangan-kekurangan baik dalam penulisan maupun pembahasannya, dan menyadari bahwa Tesis ini tidak akan tersusun tanpa bantuan dan kerjasama dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini Penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. **Dr. H. Mashur Razak, S.E., M.M** Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar.
2. **Dr. Maryadi, S.E., M.M.** selaku Direktur Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
3. **Dr. SYLVIA SJARLIS, S.E., M.Si., AK., C.A.** selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
4. **Dr. SYAMSUL ALAM, S.E., M.Si.** selaku Ketua Komisi Pembimbing, dan **Dr. DIDIK HANDAYANI GUSTI, S.E., M.Si.** selaku anggota Komisi Pembimbing yang telah bersedia membimbing, menyumbangkan masukan dan saran serta kritikan untuk kesempurnaan tesis ini.

5. Keluarga yang tercinta yang senantiasa memberikan dukungan do'a, nasehat dan motivasi yang diberikan selama kuliah sampai penulisan tesis ini sehingga dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik.
6. Bapak/Ibu Dosen, serta Staf Program Pascasarjana Program Study Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar, atas bantuan yang telah diberikan selama ini, kiranya akan menjadi bekal hidup dalam mengabdikan ilmu saya dikemudian hari.
7. Teman sejawat mahasiswa Prodi Magister Manajemen PPs STIE Nobel Indonesia Makassar atas bantuan dan kerjasamanya selama ini. Dan semua pihak yang telah membantu Penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu, semoga senantiasa mendapatkan kebaikan dariNya atas bantuan yang diberikan hingga Tesis ini terselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari atas segala keterbatasan, untuk itu saran dan kritik yang membangun sangat Penulis harapkan demi kesempurnaan Tesis ini dengan harapan, semoga Tesis ini bermanfaat bagi pengambilan kebijakan di bidang manajemen dan pengembangan ilmu pengetahuan bagi penelitian selanjutnya. Amin.

Makassar, Maret 2021

Penulis

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertandatangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam naskah tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan sumber kutipan serta daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia tesis (MAGISTER MANAJEMEN), ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan perauran perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan Pasal 70).

Makassar, Maret 2021



WAHYUNI ZAIN
NIM. 2018MM21747

ABSTRAK

Wahyuni Zain. 2021. Efek Meritokrasi sebagai Moderasi pada Kepemimpinan Transaksional dan Loyalitas Kerja terhadap Pengembangan Karir pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu, dibimbing oleh Syamsul Alam dan Didiek Handayani Gusti.

Penelitian ini bertujuan untuk (1) menganalisis pengaruh kepemimpinan transaksional dan loyalitas kerja secara parsial terhadap pengembangan karir pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu (2) menganalisis efek meritokrasi sebagai moderasi pada kepemimpinan transaksional dan loyalitas kerja terhadap pengembangan karir Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu.

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survey yang dilakukan pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu pada bulan Januari 2021 sampai Februari 2021. Populasi penelitian adalah semua Aparatur Sipil Negara (ASN) Lingkup Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu yang berjumlah 51 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sampling jenuh (sensus) yakni dengan menentukan semua populasi sebagai sampel total sebanyak 51 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Kepemimpinan transaksional dan loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap pengembangan karir pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu (2) Meritokrasi tidak mampu memoderasi pengaruh kepemimpinan transaksional dan loyalitas kerja terhadap pengembangan karir.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transaksional, Loyalitas Kerja, Meritokrasi, Pengembangan Karir



ABSTRACT

Wahyuni Zain. 2021. *Effect of Meritocracy as Moderation toward Transactional Leadership and Work Loyalty on Career Development at the Regional Financial Management Agency of Luwu Regency, supervised by Syamsul Alam and Didiek Handayani Gusti.*

This study aims to (1) analyze the effect of transactional leadership and job loyalty partially on career development at the Regional Financial Management Agency of Luwu Regency (2) to analyze the effect of meritocracy as moderation on transactional leadership and job loyalty on career development at the Regional Financial Management Agency of Luwu Regency.

This research approach used survey research conducted at the Regional Financial Management Agency of Luwu Regency from January 2021 to February 2021. The study population was all State Civil Servants (ASN) Scope of the Regional Financial Management Agency of Luwu Regency, amounting to 51 people. The sample selection in this study was carried out using a saturated sampling method (census) by determining all populations as a total sample of 51 people.

The results show that (1) Transactional leadership and job loyalty had a positive and partially significant effect on career development at the Regional Financial Management Agency of Luwu Regency (2) Meritocracy was unable to moderate the effect of transactional leadership and job loyalty on career development.

Keywords : *Transactional Leadership, Job Loyalty, Meritocracy, Career Development*



DAFTAR ISI

	halaman
Halaman Judul	i
Halaman Dalam	ii
Halaman Pengesahan	iii
Halaman Identitas	iv
Kata Pengantar.....	v
Pernyataan Orisinalitas Tesis	vii
Abstrak	viii
Abstract	ix
Daftar Isi	x
Daftar Tabel	xii
Daftar Gambar	xiii
Daftar Lampiran	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Penelitian Terdahulu	9
2.2 Kajian Teoritis	16
2.2.1 Kepemimpinan Transaksional	16
2.2.2 Loyalitas Kerja.....	25
2.2.3 Pengembangan Karir	27
2.2.4 Meritokrasi	32
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN	42
3.1. Kerangka Konseptual	42
3.2. Hipotesis Penelitian	43
3.3. Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel	43
BAB IV METODE PENELITIAN	47
4.1 Pendekatan Penelitian	47
4.2 Tempat dan Waktu Penelitian	47
4.3 Populasi dan Sampel	47
4.4 Teknik Pengumpulan Data	48
4.5 Jenis dan Sumber Data	49
4.6 Metode Analisis Data	49
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	55
5.1 Hasil Penelitian.....	55
5.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	55
5.1.2 Deskripsi Responden	56
5.1.3 Analisis Persepsi Responden terhadap Variabel	59
5.1.4 Merancang Model Struktural Variabel Konstruk	68
5.1.5 Validitas dan Reliabilitas	69
5.1.6 Merancang Inner Model	76

5.1.7 Hasil Pengujian Hipotesis	77
5.2 Pembahasan	79
BAB VI KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	83
6.1. Kesimpulan	83
6.2. Implikasi	83
6.3. Saran	84
DAFTAR PUSTAKA	85
LAMPIRAN-LAMPIRAN	89

DAFTAR TABEL

No.	Judul	Halaman
1	Komposisi ASN Berdasarkan Pendidikan	4
2	Komposisi ASN Berdasarkan Golongan	5
3	Komposisi ASN berdasarkan Masa Kerja	5
4	Skala Likert	49
5	Outer Loading	70
6	Cross Loading	71
5	AVE	72
6	Crombach's Alpha	74
7	Composite Reliability	75
8	R Square dan R Square Adjusted	76
9	Rekap Uji Hipotesis	77
10	Uji Hipotesis 1	77
11	Uji Hipotesis 2	78
12	Uji Hipotesis 3	78
13	Uji Hipotesis 4	79

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Halaman
1	Kerangka Konseptual Penelitian	42
2	Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	56
3	Karakteristik Responden berdasarkan Usia	57
4	Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan	58
5	Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja	58
6	Karakteristik Responden berdasarkan Golongan	59
7	Persepsi Responden terhadap Variable X1.1	60
8	Persepsi Responden terhadap Variable X1.2	60
9	Persepsi Responden terhadap Variable X1.3	60
10	Persepsi Responden terhadap Variable X1.4	61
11	Persepsi Responden terhadap Variable X1.5	61
12	Persepsi Responden terhadap Variable X1.6	61
13	Persepsi Responden terhadap Variable X2.1	62
14	Persepsi Responden terhadap Variable X2.2	62
15	Persepsi Responden terhadap Variable X2.3	63
16	Persepsi Responden terhadap Variable X2.4	63
17	Persepsi Responden terhadap Variable X2.5	63
18	Persepsi Responden terhadap Variable X2.6	64
19	Persepsi Responden terhadap Variable X2.7	64
20	Persepsi Responden terhadap Variable Y.1	65
21	Persepsi Responden terhadap Variable Y.2	65

22	Persepsi Responden terhadap Variable Y.3	65
23	Persepsi Responden terhadap Variable Y.4	66
24	Persepsi Responden terhadap Variable Z.1	66
25	Persepsi Responden terhadap Variable Z.2	67
26	Persepsi Responden terhadap Variable Z.3	67
27	Persepsi Responden terhadap Variable Z.4	67
28	Model Struktural Variabel Konstruk (awal)	68
29	Model Struktural Variabel Konstruk Akhir	73

DAFTAR LAMPIRAN

No.	Judul	Halaman
1	Izin Penelitian	89
2	Kuesioner	90
3	Tabulasi Kuesioner	94
4	Output Hasil Analisis Deskripsi	96

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada Masa New Normal sekarang ini Masyarakat dituntut untuk kembali menjalani kehidupan normal di masa pandemi, pada saat ini Pemerintah mengupayakan kehidupan masyarakat kembali normal tanpa harus tertular oleh covid 19 yaitu dengan mengikuti protokol kesehatan, Corona Virus atau COVID-19 telah memberikan pukulan telak bagi seluruh lapisan masyarakat sehingga perlahan lahan perlu dilakukan pemulihan. Virus yang telah ditetapkan sebagai pandemi global ini bukan hanya merugikan secara kesehatan, perekonomian pun terpapar sangat dahsyat.

Pemerintah Daerah yang juga terdampak oleh pandemi perlahan lahan mulai menyusun kebijakan baru untuk menjalani kehidupan di masa New Normal, terutama untuk memulihkan pelayanan publik seperti sedia kala sesuai dengan harapan masyarakat terhadap pelayanan prima, untuk mewujudkan tuntutan masyarakat terhadap pelayanan prima tentu saja tidak terlepas dari peran ASN sebagai pelayan masyarakat.

Untuk mewujudkan pelayanan prima secara efektif dan efisien, Aparatur Sipil Negara (ASN) melaksanakan tugas secara berjenjang, sehingga dalam perjalanan karir ASN dikenal adanya pengembangan karir, pengembangan karir ASN dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya yaitu kepemimpinan transaksional, loyalitas kerja serta meritokrasi yang sudah mulai diberlakukan dalam pemerintahan.

Kepemimpinan tentu saja membawa pengaruh besar terhadap kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat mengingat pemimpin adalah penentu kebijakan dalam segala hal, termasuk dalam pengembangan karir pegawai, jenis kepemimpinan yang diterapkan para pimpinanpun berbeda-beda, salah satu di antaranya yaitu kepemimpinan transaksional. menurut (Yukl, 2010) Kepemimpinan transaksional melibatkan sebuah proses pertukaran yang dapat menghasilkan kepatuhan pengikut akan pemimpin tetapi tidak menghasilkan antusiasme dan komitmen terhadap sasaran tugas. Pertukaran tersebut didasarkan pada kesepakatan mengenai klasifikasi sasaran, standar kerja, penugasan kerja, dan penghargaan (Tondok & Andarika, 2004).

Jusuf (2010) berpendapat bahwa loyalitas merupakan suatu sikap yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan berbakti baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan, maupun pada tempat kerjanya yang menyebabkan seseorang rela berkorban demi memuaskan pihak lain atau masyarakat. Setiap organisasi menginginkan pegawainya memiliki loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan dan organisasi namun untuk mewujudkan hal tersebut tidaklah mudah mengingat loyalitas merupakan suatu kesadaran yang timbul dari dalam diri Pegawai itu sendiri, walaupun loyalitas timbul dari kesadaran pegawai itu sendiri namun hal tersebut tidak lepas dari peran organisasi sebagai pengelola atau penata Sumber Daya Manusia, termasuk dalam penataan pengembangan karir Pegawai.

Pengembangan karir sangat penting bagi suatu organisasi dan menjadi suatu hal yang diinginkan oleh setiap ASN yang telah memenuhi persyaratan karena umumnya semakin tinggi sebuah jabatan, maka semakin sejahtera juga

kehidupannya, Robins (2016) mengatakan pengembangan karir merupakan suatu cara bagi sebuah organisasi untuk mendukung atau meningkatkan produktivitas para karyawan dewasa ini, sementara sekaligus mempersiapkan mereka untuk dunia yang berubah. Suatu pengembangan karir selayaknya dilakukan dengan perencanaan dan strategi khusus, hal ini untuk menjamin pelaksanaannya sesuai dengan harapan dan target yang diinginkan baik oleh Pemerintah maupun ASN itu sendiri, untuk mewujudkan pengembangan karir yang berkeadilan Pemerintah telah mengeluarkan kebijakan yang mendukung hal tersebut yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Pasal 162 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 disebutkan bahwa Pengembangan karier, pengembangan kompetensi, pola karier, mutasi, dan promosi merupakan manajemen karier PNS yang harus dilakukan dengan menerapkan prinsip Sistem Merit.

Sistem Merit atau yang lazim disebut Meritokrasi menurut Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 adalah kebijakan dan manajemen PNS yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan. Penyelenggaraan Manajemen PNS yang berdasarkan Sistem Merit bertujuan untuk menghasilkan PNS yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktek korupsi, kolusi, dan nepotisme dalam rangka pelaksanaan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu. Walaupun Meritokrasi atau Sistem Merit dianggap adil karena memberikan peluang kepada mereka yang berprestasi untuk mengembangkan jabatan tinggi, namun masih

ditemukan pro kontra dalam masyarakat terhadap sistem ini, di mana sebagian masyarakat menganggap meritokrasi sebagai sistem yang diskriminatif atau bentuk ketidakadilan yang kurang memberi tempat bagi mereka yang kurang memiliki kemampuan menonjol.

Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu merupakan Perangkat Daerah yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 7 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah kabupaten Luwu yang kemudian ditindaklanjuti dengan Peraturan Bupati Nomor 127 tahun 2016 tentang Tugas dan Fungsi Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu, Badan Pengelolaan Keuangan Daerah mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang pengelolaan keuangan dan aset daerah yang menjadi kewenangan Daerah Kabupaten, dalam pelaksanaan tugas tersebut Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu didukung oleh 51 ASN yang terdiri dari 21 Pejabat Struktural dan 30 Staf, adapun komposisi ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah dapat dilihat pada tabel berikut :

1) Komposisi ASN berdasarkan Pendidikan

Tabel 1.1 Komposisi ASN Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah
1.	Doktor (S3)	1
2.	Master (S2)	7
3.	Sarjana (S1)	36
4.	D3	-
5.	SMA	7
6.	SMP	-
7.	SD	-
	Jumlah	51

Berdasarkan Tabel di atas, menunjukkan bahwa Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu memiliki Sumber Daya Manusia yang cukup berkompeten ini ditandai dengan lebih dari 50% ASN memiliki pendidikan S1 dan S2 bahkan terdapat ASN yang berpendidikan S3.

2) Komposisi ASN berdasarkan golongan

Tabel 1.2 Komposisi ASN Berdasarkan Golongan

No.	Golongan	Jumlah
1.	Golongan IV	4
2.	Golongan III	41
3.	Golongan II	6
4.	Golongan I	-
	Jumlah	51

Berdasarkan tabel diatas tergambar bahwa sebagian besar ASN lingkup Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu telah memenuhi persyaratan untuk menduduki jabatan struktural tetapi kenyataannya terdapat beberapa pegawai yang telah memenuhi persyaratan golongan namun belum dilakukan pengembangan karir atau promosi jabatan, hal ini diakibatkan pengembangan karir lingkup Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu belum sepenuhnya dilakukan berdasarkan Golongan tertinggi.

3) Komposisi ASN Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 1.3 Komposisi ASN Berdasarkan Masa Kerja

No.	Jabatan	Jumlah
1.	Masa kerja 1 - 10 tahun	11
2.	Masa kerja 11 - 20 tahun	36
3.	Masa kerja 21 - 30 tahun	4

No.	Jabatan	Jumlah
4.	Masa kerja 31 - 40 tahun	-
5.	Masa kerja 41 - 50 tahun	-
	Jumlah	51

Berdasarkan tabel tersebut di atas tergambar bahwa ASN lingkup Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu sebagian besar memiliki masa kerja yang cukup tinggi.

Dari tabel tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa ASN Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu sebagian besar telah memenuhi persyaratan untuk dilakukan pengembangan karir, ini terlihat dari segi pendidikan, golongan dan masa kerja yang cukup tinggi, namun pada kenyataannya tidak semua ASN yang memenuhi persyaratan pendidikan, golongan dan masa kerja yang tinggi telah menduduki jabatan, hal ini diakibatkan oleh pengembangan karir lingkup Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu belum sepenuhnya dilakukan berdasarkan pendidikan, golongan dan masa kerja, melihat kondisi sekarang ini penulis berharap agar system merit yang mulai digalakkan oleh Pemerintah membawa pengaruh positif terhadap pengembangan karir pada ASN lingkup Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas sehingga perlu dilakukan penelitian untuk melihat *Efek Meritokrasi sebagai moderasi pada Kepemimpinan Transaksional dan Loyalitas Kerja terhadap Pengembangan Karir PNS Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu.*

1.2 Rumusan Masalah

Melihat latar belakang yang dijelaskan serta Judul yang diangkat dari latar belakang tersebut, maka dapat diambil beberapa Rumusan Masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transaksional terhadap pengembangan karir?
2. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan loyalitas kerja terhadap pengembangan karir?
3. Apakah meritokrasi mampu memoderasi pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap pengembangan karir?
4. Apakah meritokrasi mampu memoderasi pengaruh loyalitas kerja terhadap pengembangan karir?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan Masalah tersebut, penulis dapat menyimpulkan tujuan Penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap pengembangan karir
2. Untuk menganalisis pengaruh loyalitas kerja terhadap pengembangan karir
3. Untuk menganalisis efek meritokrasi sebagai moderasi pada kepemimpinan transaksional terhadap pengembangan karir.
4. Untuk menganalisis efek meritokrasi sebagai moderasi pada loyalitas kerja terhadap pengembangan karir.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari Penelitian ini diharap dapat memeberikan manfaat terhadap beberapa pihak :

1. Bagi Peneliti, Penelitian ini dilakukan dengan tujuan Menghasilkan bahan untuk menyusun tesis yang merupakan syarat guna mencapai gelar Magister pada Program Pasca Sarjana STIE NOBEL INDONESIA Makassar.
2. Bagi Organisasi Perangkat Daerah, Memberikan sumbangan penelitian bagi Organisasi Perangkat Daerah terutama tentang efek meritokrasi sebagai moderasi pada kepemimpinan transaksional dan loyalitas kerja terhadap pengembangan karir. Selain itu, juga dapat memberikan kritik dan saran untuk kegiatan yang dilakukan di Balai Pengelolaan Keuangan daerah kabupaten Luwu khususnya dibidang pengembangan karir ASN.
3. Bagi Ilmu Pengetahuan, Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi rekan-rekan Mahasiswa dalam menyusun Tesis atau Skripsi dan sebagai sarana informasi dalam pemecahan masalah yang sama.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN KAJIAN TEORITIS

2.1 Penelitian Terdahulu

Dalam Membahas Judul “*Efek Meritokrasi sebagai moderasi pada Kepemimpinan Transaksional dan Loyalitas Kerja terhadap Pengembangan Karir PNS Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu*” Ada beberapa Karya tulis yang Penulis anggap relevan dengan objek penelitian ini antara lain Sebagai berikut:

1. Mareta Paskah Hari, 2017, Pengaruh Pelatihan, Loyalitas terhadap Kompetensi dan Implikasinya dalam Pengembangan Karir pada Direktorat Jenderal Strategis Pertahanan Kementerian Pertahanan Jakarta, Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh pelatihan, loyalitas dan kompetensi terhadap pengembangan karir pegawai Direktorat Jenderal Strategi Pertahanan Kementerian Pertahanan (Disetditjen Strahan) Jakarta dan untuk mengetahui variabel mana yang paling dominan pengaruhnya. Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Jalur (Path Analysis). Karena sifat analisis jalur adalah untuk menganalisis pengaruh kausal antar variabel dengan tujuan mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung, maka program yang digunakan adalah Lisrel Versi 9.20 for Student. Keseluruhan populasi adalah 96 orang pegawai di lingkungan Direktorat Jenderal Strategi Pertahanan Kementerian Pertahanan (Disetditjen Strahan) Jakarta dan berdasarkan rumus Slovin

sehingga ditetapkan 77 orang responden sebagai sampel penelitian. Berdasarkan hasil analisis maka penelitian ini menghasilkan dua model persamaan struktural baik yang menempatkan kompetensi dan pengembangan karir sebagai variabel endogen, menunjukkan bahwa pelatihan menjadi faktor dominan yang mempengaruhi kompetensi sebesar 6,76%, dan kompetensi menjadi faktor dominan yang mempengaruhi pengembangan karir sebesar 10,89%.

2. Listiyo Dwi Wardi Hana, 2016, Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Loyalitas, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Promosi Jabatan Pegawai Bank Jatim Kediri, Penelitian ini dilatarbelakangi dari hasil pengamatan peneliti, bahwa adanya pegawai yang tak kunjung dipromosikan kejabatan yang lebih tinggi hal ini manajer perlu memperhatikan dalam pengambilan keputusan berkenaan dengan promosi jabatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh penilaian prestasi kerja, loyalitas, pendidikan dan pelatihan terhadap promosi jabatan pegawai Bank Jatim Kediri. Permasalahan penelitian ini adalah (1) Apakah penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap promosi jabatan pegawai Bank Jatim Kediri. (2) Apakah loyalitas berpengaruh terhadap promosi jabatan pegawai Bank Jatim Kediri. (3) Apakah pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap promosi jabatan pegawai Bank Jatim Kediri. (4) Apakah penilaian prestasi kerja, loyalitas, pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap promosi jabatan pegawai Bank Jatim Kediri. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, teknik penelitian yang digunakan adalah kausal. Sampel dalam penelitian ini pegawai Bank Jatim yang berjumlah 98 orang. Teknik pengambilan sampel yang

digunakan sampling jenuh dikarenakan semua anggota populasi menjadi sampel. Dalam pengambilan data menggunakan kuisioner dengan cara menyebarkan angket keseluruh sampel. Hasil dari pengumpulan data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda yang terlebih dahulu di uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan alat bantu SPSS. Hasil dari penelitian ini secara parsial dan simultan penilaian prestasi kerja, loyalitas, pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pegawai pada Kantor Bank Jatim Kediri.

3. Hariyanti, Azyyati Umi, Giantari, I Gusti Ayu Ketut, 2019, Pengaruh Loyalitas, Prestasi Kerja dan Senioritas terhadap Promosi Jabatan pada PT Pacto LTD di Bali, Loyalitas, prestasi kerja dan senioritas telah diketahui memiliki dampak terhadap promosi jabatan. Penelitian bermaksud untuk mengidentifikasi korelasi tersebut pada 77 karyawan di PT. PACTO Ltd di BALI melalui teknik sampling jenuh dan pengambilan data dengan wawancara serta kuesioner. Analisis regresi linier berganda adalah teknik yang dipakai pada penelitian dan ditemukan loyalitas, prestasi kerja, dan senioritas berkorelasi positif dengan promosi jabatan. Para pekerja diharapkan memiliki kerja sama yang baik dengan karyawan lainnya dan terus meningkatkan kemampuan sehingga segala tugas dari perusahaan dapat dilakukan dengan sebaik mungkin. Pihak manajemen sebaiknya lebih mempertimbangkan masa kerja karyawan, sehingga semua karyawan senior mempunyai peluang yang sama untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi.

4. Kintan Oktadonna, Nabila , 2020 Pengaruh Prestasi Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Bank BRI Syariah Kantor Cabang Palembang, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja dan loyalitas kerja terhadap promosi jabatan pada Bank BRI Syariah Kantor Cabang Palembang. Dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada Bank BRI Syariah Kantor Cabang Palembang yang berjumlah 40 orang. Hasil penelitian yang diolah dengan menggunakan program SPSS 16.0, untuk pengujian pada uji F bahwa F hitung sebesar 8,787 dan F tabel sebesar 3,25 dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel pada prestasi kerja dan loyalitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada Bank BRI Syariah Kantor Cabang Palembang, Sedangkan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada Bank BRI Syariah Kantor Cabang Palembang.
5. Nurwita Ismail, 2019, Merit Sistem Dalam Mewujudkan Transparansi Pembinaan Karir Aparatur Sipil, Merit sistem merupakan cerminan manajemen kepegawaian yang profesional dimana penempatan pegawai dan pejabat menggunakan kompetensi kinerja dan *track record* sebagai alat ukur pengangkatan. Namun sejauh ini merit sistem belum sepenuhnya dilakukan padahal Jika sistem ini diterapkan, dapat menghasilkan figur pejabat yang mumpuni dan memiliki kinerja bagus selain itu tidak akan mengganggu kondisi internal karena memiliki kesinambungan dengan pejabat lama. Praktek-praktek yang terjadi adanya politisasi terhadap Aparatur Sipil Negara. Pelanggaran Merit itu biasanya seperti

orang diturunkan jabatannya tanpa alasan yang jelas dan mutasi. Kepala daerah baru biasanya membongkar pegawainya dengan orang-orang yang dia kenal. Semuanya masih berkaitan dengan balas budi dan balas dendam, sehingganya tulisan ini dilakukan dengan tujuan mengetahui Bagaimana implementasi *Merit System* dalam pembinaan karier ASN serta Faktor yang mempengaruhi penerapan *Merit System* dapat mewujudkan transparansi pembinaan karier ASN dengan menggunakan Metode analisis Kualitatif. Sehingga diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran terhadap pemerintah dalam pengkajian dan pelaksanaan *Merit System* kearah yang lebih baik.

6. Atika Dewi, Fakhry Zamzam, 2019, *Kepemimpinan, Kompetensi Dan Kinerja Pengaruhnya Terhadap Pengembangan Karir Aparatur Di Kota Palembang*, Penelitian ini membahas tentang Kepemimpinan, Kompetensi dan Kinerja dalam Pengembangan Karir PNS di Kota Palembang. Dengan tujuan ada tidaknya pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Kinerja terhadap Pengembangan Karir PNS di Kota Palembang. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (ASN) pada Staf Sekretariat Pemerintah Kota Palembang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah Structural Equation Modeling (SEM). Hasil pengujian membuktikan bahwa: 1). Secara parsial hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara Kepemimpinan, Kompetensi dan Kinerja terhadap Pengembangan Karir Pegawai Negeri Sipil di Kota Palembang. 2). Secara simultan Pengembangan Karir dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel Kepemimpinan, Kompetensi dan Kinerja.

7. Wasisto Raharjo Jati, 2019, *Energizing Bureaucracy* sebagai Model Pengembangan Karier Aparatur Berbasis Meritokrasi Di Era UU ASN, tulisan akan mengelaborasi lebih lanjut mengenai perspektif *energizing bureaucracy* sebagai model alternative dalam pengembangan kompetensi birokrat tidaklah hanya berdasarkan pada merit system yang berdasarkan pada profesionalisme dan berorientasi pada hasil . namun juga mengarah pada pembentukan sikap afeksi dan afirmasi dalam pelayanan public. Perspektif ini mensinergikan nilai-nilai profesionalisme dan voluntarisme dalam pengembangan kompetensi birokrat agar bisa menghasilkan kinerja maksimal baik pada public maupun organisasi.
8. Herman Jaya dkk, 2020, Pengaruh Kompensasi Dan Diklat Terhadap Motivasi Kerja Melalui Pengembangan Karir Asn Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Barru, Penelitian bertujuan untuk menganalisis: 1) pengaruh langsung kompensasi dan diklat terhadap pengembangan karir pegawai Dinas PUPR Kabupaten Barru, 2) pengaruh langsung kompensasi dan diklat terhadap motivasi kerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Barru, 3) pengaruh tidak langsung kompensasi dan diklat terhadap motivasi kerja melalui pengembangan karir pegawai Dinas PUPR Kabupaten Barru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey. Lokasi penelitian pada Dinas PUPR Kabupaten Barru yang dilaksanakan pada bulan Oktober sampai Nopember 2019. Sampel penelitian ditetapkan dengan teknik sampling jenuh yang mengambil seluruh populasi sebanyak 82 pegawai. Data yang terkumpul dianalisis dengan metode analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan: 1) kompensasi dan diklat secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir

pegawai Dinas PUPR Kabupaten Barru, 2) kompensasi dan diklat secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Barru, 3) kompensasi dan diklat secara tidak langsung berpengaruh positif terhadap motivasi kerja melalui pengembangan karir pegawai Dinas PUPR Kabupaten Barru.

9. Sasra, Rizaldo Yan et al, 2015, Pengaruh kompetensi, pendidikan dan pelatihan serta penempatan pegawai terhadap pengembangan karir dan dampaknya terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Aceh, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, pendidikan dan pelatihan serta penempatan pegawai terhadap pengembangan karir dan dampaknya terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Aceh. Populasi penelitian ini adalah keseluruhan pegawai yang bekerja pada Sekretariat Daerah Provinsi Aceh yang berjumlah 140 pegawai. Penelitian ini menggunakan metode sampel. Metode analisis yang digunakan adalah teknik Analisis Jalur (*Path Analysis*) yang dioperasikan melalui program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, pendidikan dan latihan serta penempatan pegawai berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap pengembangan karir dan juga terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Aceh. Hubungan antara Kompetensi. Pendidikan dan pelatihan serta Penempatan pegawai secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Setda Aceh. Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Setda Aceh, juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Implikasi dari penelitian ini adalah apabila manajemen Sekretariat Provinsi Aceh, ingin meningkatkan kinerjanya, maka yang harus dilakukan selain meningkatkan

Pengembangan Karir, adalah memperbaiki kualitas Penempatan Pegawai, agar para pegawai yang bekerja menjadi lebih nyaman dan senang, dibandingkan dua variabel lain yaitu Kompetensi serta Pendidikan dan Pelatihan.

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Kepemimpinan Transaksional

2.2.1.1 Pengertian Kepemimpinan

Salah satu faktor yang menentukan langkah suatu organisasi adalah Kepemimpinan, kepemimpinan akan menentukan keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi dalam mencapai tujuan, pimpinan memiliki peranana yang sangat besar dalam organisasi termasuk dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia, (Sugianto, 2011) berpendapat bahwa seorang pemimpin yang baik adalah yang mampu memanfaatkan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan.

Kepemimpinan menurut Obiwuru (2011) adalah *"Leadership as the individual behavior to guide a group to achieve the comman target"* artinya kepemimpinan adalah perilaku dari seorang individual yang memimpin untuk mengarahkan aktivitas-aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang ingin dicapai bersama sedangkan menurut James M. Black (1961) Kepemimpinan adalah kemampuan yang mampu meyakinkan orang lain yang bersedia bekerja di bawah arahnya dalam kesatuan tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Artinis Yamin dan Maisah (2010) mendefinisikan Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi.

2.2.1.2 Fungsi Kepemimpinan

Menurut Nawawi (2006) secara operasional dapat dibedakan lima fungsi pokok kepemimpinan yaitu :

1) Fungsi Instruksi

Pemimpin berfungsi sebagai komunikator yang menentukan apa (isi perintah), bagaimana (cara mengerjakan perintah), bilamana (waktu memulai, melaksanakan, dan melaporkan hasilnya), dan dimana (tempat mengerjakan perintah) agar keputusan dapat diwujudkan secara efektif, sehingga fungsi orang yang dipimpin hanyalah melaksanakan perintah.

Dalam melaksanakan fungsi ini, seorang pemimpin tentunya harus memerhatikan aspek-aspek yang sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Tidak semena-mena dalam melakukan perintah sehingga tidak mendorong para bawahan dalam menyelesaikan tugas dan fungsinya sebagaimana mestinya.

2) Fungsi Konsultatif

Pemimpin dapat menggunakan fungsi konsultatif sebagai komunikasi dua arah. Hal tersebut digunakan manakalah pemimpin dalam usaha menetapkan keputusan yang memerlukan bahan pertimbangan dan berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya.

Dalam menyelesaikan masalah seharusnya tidak dengan mengambil keputusan sendiri, melainkan seorang pemimpin harus terbuka terhadap para bawahan sehingga segala permasalahan yang ada dilembaga diketahui oleh seluruh pegawai yang berperan sehingga tujuan lebih terarah dan jelas.

3) Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi partisipasi, pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakannya. Setiap anggota kelompok memperoleh kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam melaksanakan kegiatan yang dijabarkan dari tugas-tugas pokok, sesuai dengan posisi masing-masing.

4) Fungsi Delegasi

Dalam menjalankan fungsi delegasi, pemimpin memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan. Fungsi delegasi sebenarnya adalah kepercayaan seorang pemimpin kepada orang yang diberi kepercayaan untuk pelimpahan wewenang dengan melaksanakannya secara bertanggungjawab. Fungsi pendelegasian ini harus diwujudkan karena kemajuan dan perkembangan kelompok tidak mungkin diwujudkan oleh seorang pemimpin seorang diri.

5) Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian berasumsi bahwa kepemimpinan yang efektif harus mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Dalam melaksanakan fungsi pengendalian, pemimpin dapat mewujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

2.2.1.3 Jenis-Jenis Kepemimpinan

Mencari seorang pemimpin yang bisa mengelola organisasi dengan baik bukanlah hal yang mudah. Dasar dan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap

kesuksesan sebuah organisasi cukup besar. Adapun jenis-jenis kepemimpinan yang ada saat ini adalah :

1) Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional terjadi saat adanya pola relasi, yaitu antara pimpinan dan konstituen atau pemimpin dan elit politik yang dilandasi dengan semangat pertukaran kepentingan politik atau ekonomi. Pemimpin memfokuskan perhatiannya kepada hubungan transaksi atau pertukaran. Transaksi dilaksanakan dengan karyawannya secara interpersonal agar mencapai tujuan tertentu. Misalnya saja dalam melaksanakan sebuah proyek, pimpinan menawarkan imbalan kepada karyawan mengenai kontribusi yang telah diberikan selama ini.

2) Kepemimpinan Karismatik

Kepemimpinan karismatik mempunyai kemampuan lebih dalam menarik atau membuat orang lainnya terpesona dengan gaya bicaranya termasuk dapat membangkitkan motivasi dan semangat. Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan seperti ini biasanya mempunyai kepribadian yang idealis dan visionaris, yang mana mereka menyukai tantangan dan perubahan. Hanya saja kekurangannya adalah terkadang hanya dapat berbicara namun tidak adanya perbuatan berarti yang dilakukannya. Nantinya seiring berjalannya waktu orang akan menyadari jika ucapannya tidak dilakukan oleh dirinya. Dan saat diminta pertanggung jawaban akan banyak alasan serta permintaan maaf yang diucapkan.

3) Kepemimpinan Visioner

Kepemimpinan visioner merupakan tipe kepemimpinan yang ditujukan untuk memberikan arti pada usaha yang dikerjakan bersama serta memberikan arahan yang bermakna kepada usaha yang berdasarkan visi yang jelas.

4) Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan demokratis merupakan kemampuan dalam mempengaruhi orang lain sehingga mau untuk diajak bekerja sama dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama dengan pimpinan serta atasan sebagai bentuk tujuan bersama. Tipe kepemimpinan ini biasanya sangat menjunjung tinggi kesederajatan serta partisipatif. Pemimpin berkonsultasi dengan bawahan dan meminta saran yang solutif untuk mengambil sebuah keputusan. Anak buah memberikan masukan seperti saran untuk kesulitan yang dialami serta penyelesaian yang solutif yang nantinya didiskusikan bersama dengan pimpinan dalam pengambilan keputusan terbaik secara bersama-sama.

5) Kepemimpinan Militer

Kepemimpinan militer hampir mirip dengan gaya kepemimpinan otoriter, hanya saja ada beberapa karakteristik dari gaya kepemimpinan militer yang dapat diketahui yaitu:

- a. Lebih banyak menerapkan sistem perintah kaku, kurang bijaksana, dan otoriter
- b. Menginginkan kepatuhan dari bawahan secara mutlak
- c. Menyebrangi formalitas, ritual militer, upacara
- d. Tidak menginginkan saran atau masukan bahkan kritikan
- e. Menuntut disiplin yang kaku

f. Komunikasi hanya berlangsung 1 arah, yaitu dari atasan ke bawahan

6) Kepemimpinan Otokratis

Gaya kepemimpinan ini dapat dikatakan berpusat kepada diri pemimpinnya, atau yang juga dikenal sebagai tipe kepemimpinan direktif. Pemimpin menjadi satu-satunya dalam pembuatan perencanaan atau pembuatan keputusan. Secara sepihak, pemimpin akan menentukan segala hal mengenai rencana serta apa yang akan dilakukannya. Pemberian perintah dilakukan secara sepihak.

Pemimpin otokratis akan menyukai kepatuhan anak buahnya dan memerintah berdasarkan yang dirinya kehendaki. Pemimpin juga memerintah berdasarkan pada kedudukannya, serta mempunyai kemampuan memberikan hadiah maupun hukuman kepada bawahannya.

Untuk mencapai tujuan yang diinginkan, segala hal akan ditentukan pimpinan. Sehingga bisa disimpulkan jika kepemimpinan ini akan terpusat kepada pemimpinnya. Semua keputusan, kebijakan akan dibuat pemimpin. Komunikasi hanya berlaku 1 arah, dari atas ke bawah. Dan pengawasan dilakukan secara ketat tanpa ada pendapat

7) Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan delegatif mempunyai ciri-ciri seperti jaranganya pemimpin memberikan arahan secara langsung kepada bawahan, keputusan diserahkan langsung kepada bawahan, dan masing-masing anggota diminta untuk menyelesaikan permasalahan sendiri. Kepemimpinan delegatif juga dapat didefinisikan sebagai pimpinan mendelegasikan kewajiban kepada bawahannya yang dinilai mempunyai kemampuan dalam menjalankan kegiatan untuk sementara dikarenakan beberapa

alasan tertentu. Gaya kepemimpinan ini dapat dilakukan jika atasan memang sedang sibuk serta bawahan dinilai mempunyai kemampuan untuk menanggung tugas tersebut. Bawahan yang ditunjuk pun juga perlu mempunyai jiwa kepemimpinan tinggi serta skill problem solving yang baik.

8) Kepemimpinan Birokratif

Kepemimpinan birokratif merupakan tipe kepemimpinan yang berdasarkan pada peraturan. Perilaku pemimpin dapat ditandai dengan adanya ketaatan pelaksanaan kegiatan berdasarkan pada aturan ataupun prosedur yang sudah ditetapkan. Dalam memutuskan sebuah keputusan, pimpinan selalu berdasarkan pada aturan standar yang ada dan terkesan kaku, tidak bisa fleksibel meskipun kondisi yang terjadi bisa berbeda-beda. Hampir semuanya berpusat kepada pemimpin serta tidak ada kebebasan pada anggotanya. Pemimpin memberitahukan mengenai aturan baru kepada anak buah serta meminta anak buahnya untuk melakukan sesuai dengan aturan.

9) Kepemimpinan Otoriter

Tipe kepemimpinan ini bisa dilihat dari segala kebijakan dan keputusan berada di tangan pemimpin secara penuh. Segala tugas serta tanggung jawab dipegang pemimpin otoriter, sedangkan bawahan hanya mengerjakan tugas yang sudah diperintahkan. Tipe kepemimpinan otoriter biasanya berkonsentrasi kepada tugas. Bawahan hanya dianggap seperti mesin pekerja yang bekerja sesuai dengan keinginan atasan dan bawahan tak pernah dianggap.

10) Kepemimpinan Diplomatis

Kelebihan dari kepemimpinan diplomatis ini dapat dilihat dari perspektif pribadi. Banyak orang yang melihat dari 1 sisi dalam membaca sebuah situasi, namun pemimpin dengan gaya kepemimpinan ini bisa memberikan analisa dari berbagai sisi. Jadi, pemimpin bukan hanya melihat dari sisi dirinya sendiri namun juga dari sisi lawan. Hanya pemimpin yang bisa bersifat netral yang dapat menganalisa apa yang dapat menguntungkan dirinya dan juga lawannya. Kesabaran serta kepasifan adalah kelemahan dari tipe kepemimpinan ini. Dikarenakan banyak menganalisis dari berbagai sisi, tentunya waktu yang dibutuhkan juga lebih banyak sebelum didapatkan sebuah keputusan. Namun hal ini tentunya tidak sebanding dengan kemampuan bawahannya untuk berpikir seperti pemimpin. Sehingga terkadang muncul ketidaksabaran dari bawahan. Dan bawahan dapat menganggap jika pemimpin kurang tegas atau bahkan mengabaikannya.

2.2.1.4 Pengertian Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional adalah pemimpin yang membimbing atau memotivasi bawahan mereka ke arah tujuan yang telah ditetapkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas, Robbins (2011), Kepemimpinan transaksional adalah model kepemimpinan dimana seorang pemimpin lebih cenderung memberikan arahan pada bawahannya, dan memberi insentif serta hukuman pada kinerja mereka serta menitik beratkan terhadap perilaku untuk membimbing pengikutnya (Maulizar dan Yunus, 2012).

Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transaksional cenderung peduli terhadap bawahannya mengenai kesukaran yang dialami serta mengetahui keinginan bawahan sehingga membantu mereka dalam mencapai tingkat pelaksanaan yang lebih tinggi dalam rangka pencapaian penghargaan untuk memuaskan mereka.

2.2.1.5 Indikator Kepemimpinan Transaksional

Indikator kepemimpinan transaksional dalam penelitian ini diadopsi dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Awan (2014) sebagai berikut :

1. Imbalan Kontingen (Contingent Reward), bawahan akan menerima imbalan dari pemimpin sesuai kemampuannya dalam mematuhi prosedur tugas dan keberhasilannya mencapai target-target yang telah ditentukan.
2. Manajemen Eksepsi Aktif (Active management by exception), faktor ini menjelaskan tingkah laku pemimpin yang selalu melakukan pengawasan secara direktif terhadap bawahannya. Pengawasan direktif yang dimaksud adalah mengawasi proses pelaksanaan tugas bawahan secara langsung.
3. Manajemen Eksepsi pasif (passive management by exception), seorang pemimpin transaksional akan memberikan peringatan dan sanksi kepada bawahannya apabila terjadi kesalahan dalam proses yang dilakukan oleh bawahan yang bersangkutan.

2.2.2 Loyalitas Kerja

2.2.2.1 Pengertian Loyalitas Kerja

Menurut Jusuf (2010) Loyalitas karyawan adalah suatu sikap yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan berbakti baik pada pekerjaannya, dan menurut Poerwopoespito (2004) Loyalitas kerja adalah tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, disiplin, serta jujur dalam bekerja.

Sudimin (dalam Malik, 2014) loyalitas kerja berarti kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan rahasia perusahaan serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan. Loyalitas merupakan kondisi psikologis yang mengikat karyawan dan perusahaannya menurut Meyer dan Hersovitch (2001) dalam Oei (2010).

Berdasarkan defenisi ahli tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa loyalitas kerja adalah bentuk pengabdian karyawan terhadap organisasi dengan menumpahkan segala kemampuan yang dimiliki untuk pencapaian tujuan organisasi.

2.2.2.2 Aspek-Aspek Loyalitas Kerja

Aspek-Aspek loyalitas menurut Saydam (dalam Anzani, 2015) adalah sebagai berikut:

1) Ketaatan atau kepatuhan

Ketaatan yaitu kesanggupan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan kedinasan yang berlaku dan mentaati perintah dinas yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan.

2) Bertanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan.

3) Pengabdian

Pengabdian yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada perusahaan. Pengabdian juga dapat diartikan sebagai bentuk kesetiaan yang dilakukan oleh seorang karyawan terhadap sebuah lembaga. Dalam melakukan pengabdian tentunya seorang pemimpin harus memberikan kepercayaan penuh kepada para pegawai agar merasa bertanggung jawab dan merasa bahwa lembaga tersebut sudah menjadi tempatnya sehingga mendorong mereka untuk terus mengabdikan.

4) Kejujuran

Kejujuran adalah keselarasan antara yang terucap atau perbuatan dengan kenyataan.

2.2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja

Menurut Agustini, (2011) faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja adalah :

1. Karakteristik diri para karyawan Meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin,tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras dan sifat kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan Menyangkut hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yang meliputi tantangan kerja,job enrichment, identifikasi tugas, umpan balik, dan kecocokan tugas.
3. Karakteristik kebijakan perusahaan Menyangkut hal-hal yang berhubungan dengan kebijakan perusahaan bagi para karyawan.
4. Karakteristik lingkungan perusahaan, Lingkungan perusahaan yang dimaksud disini adalah lingkungan fisik maupun non fisik perusahaan. Lingkungan fisik, misalnya penerangan kenyamanan kerja,kebersihan, lingkungan dan rekan kerja.

2.2.3 Pengembangan Karir

2.2.3.1 Pengertian Pengembangan Karir

Menurut Sadili Samsudin (2014), pengembangan karir (*career development*) adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.

Pengembangan karir adalah perencanaan dan implementasi rencana karir dan dapat dipandang sebagai proses hidup kritis yang melibatkan individu dan pegawai (Marquis & Huston, 2010) sedangkan menurut Fajar dan Heru (2010) dalam jurnal Parerung (2014) mengatakan bahwa pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi karir pegawai, dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut.

Menurut Bangun (2012) pengembangan karir adalah serangkaian kegiatan yang mengarah pada penjajakan dalam memantapkan karir seseorang di masa akan datang.

2.2.3.2 Tujuan Pengembangan Karir

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Penyelenggaraan manajemen karir PNS bertujuan untuk :

1. Memberikan kejelasan dan kepastian karir kepada PNS;
2. Menyeimbangkan antara pengembangan karir PNS dan kebutuhan instansi;
3. Meningkatkan kompetensi dan kinerja PNS; dan
4. Mendorong peningkatan profesionalitas PNS.

Adapun tujuan pengembangan karir menurut Mangkunegara (2005) adalah:

1. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan Seorang karyawan yang sukses dengan prestasi kerja yang sangat baik kemudian menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi, hal ini berarti tujuan perusahaan dan tujuan individu tercapai.
2. Menunjukkan hubungan kesejahteraan karyawan Perusahaan merencanakan karir karyawan dengan cara meningkatkan kesejahteraannya agar loyalitas karyawan lebih tinggi.
3. Membantu karyawan menyadari potensi mereka Pengembangan karir membantu menyadarkan karyawan akan kemampuannya untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahliannya.
4. Memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan Pengembangan karir akan memperkuat hubungan dan sikap karyawan terhadap perusahaannya.

5. Mengurangi keusangan profesi dan manajerial Pengembangan karir dapat menghindarkan diri dari keusangan dan kebosanan profesi dan manajerial.

2.2.3.3 Bentuk-Bentuk Pengembangan Karir

Bentuk pengembangan karir tergantung pada jalur karir yang telah direncanakan oleh masing-masing perusahaan atau organisasi. Namun demikian, umumnya bentuk pengembangan karir yang dipilih perusahaan atau organisasi antara lain adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan dan Pelatihan, Pendidikan dan pelatihan adalah suatu kegiatan perusahaan yang dimaksudkan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan para pegawai sesuai keinginan dari perusahaan yang bersangkutan.
2. Promosi, Promosi adalah suatu perubahan posisi atau jabatan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi, perubahan ini biasanya akan diikuti dengan meningkatnya tanggung jawab, hak, serta status sosial seseorang.
3. Mutasi, Mutasi merupakan bagian dari proses kegiatan yang dapat mengembangkan posisi atau status seseorang dalam suatu organisasi. Mutasi dalam pengertian sempit adalah perubahan dari suatu jabatan dalam suatu kelas ke suatu jabatan dalam kelas yang lain yang tingkatannya tidak lebih tinggi atau lebih rendah (yang tingkatannya sama) dalam rencana gaji. Sedangkan dalam pengertian yang lebih luas mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi/demosi) di dalam suatu organisasi.

2.2.3.4 Manfaat Pengembangan Karir

Organisasi harus berperan aktif dalam perencanaan karier karyawan. Perencanaan karier perlu ditangani karena rencana-rencana sumber daya manusia menunjukkan berbagai kebutuhan staffing organisasi di masa yang akan datang dan berkaitan dengan kesempatan-kesempatan karier. T. Hani Handoko (2001) Menjelaskan manfaat yang akan diperoleh apabila organisasi atau departemen personalia terlibat dalam perencanaan dan pengembangan karier adalah sebagai berikut :

1. Mengembangkan para karyawan yang dapat dipromosikan.
2. Menurunkan perputaran karyawan.
3. Mengungkap potensi karyawan.
4. Mendorong pertumbuhan.
5. Mengurangi penimbunan.
6. Memuaskan kebutuhan karyawan.
7. Membantu pelaksanaan rencana – rencana kegiatan yang telah disetujui.

2.2.3.5 Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir Seseorang

Menurut Siagian (2006), terdapat tujuh faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seseorang, yaitu sebagai berikut:

1. Prestasi kerja yang memuaskan. Pangkal tolak pengembangan karir adalah seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang pekerja

untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi di masa depan.

2. Pengenalan oleh pihak lain. Yang dimaksud di sini adalah berbagai pihak yang berwenang memutuskan layak tidaknya seseorang dipromosikan seperti atasan langsung dan pimpinan bagian kepegawaian yang mengetahui kemampuan dan prestasi kerja pegawai.
3. Kesetiaan pada organisasi. Merupakan dedikasi seorang pegawai yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu yang lama.
4. Pembimbing dan sponsor. Pembimbing adalah orang yang memberikan nasihat-nasihat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya mengembangkan karirnya. Sedangkan sponsor adalah seseorang di dalam perusahaan yang dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya.
5. Dukungan para bawahan. Merupakan dukungan yang diberikan para bawahan dalam bentuk mensukseskan tugas manajer yang bersangkutan.
6. Kesempatan untuk bertumbuh. Merupakan kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya.
7. Berhenti atas permintaan dan kemauan sendiri. Merupakan keputusan seorang karyawan untuk berhenti bekerja dan beralih ke perusahaan lain yang memberikan kesempatan lebih besar untuk mengembangkan karir.

2.2.3.6 Indikator Pengembangan Karir

Menurut Muhammad Busro (2017) Dimensi kejelasan karir diukur dari indikator :

1. Kenaikan pangkat secara jelas
2. Kesempatan menjadi kepala/pimpinan atau wakil kepala/pimpinan
3. Kesempatan menduduki jabatan tertentu sesuai dengan struktur organisasi yang ada.

2.2.4 Meritokrasi

2.2.4.1 Pengertian Meritokrasi

Meritokrasi sebenarnya menunjuk kepada bentuk sistem politik yang memberikan penghargaan lebih kepada mereka yang berprestasi atau berkemampuan yang dapat dipakai untuk menentukan suatu jabatan tertentu. Kerap dianggap sebagai suatu bentuk sistem masyarakat yang sangat adil dengan memberikan tempat kepada mereka yang berprestasi untuk duduk sebagai pemimpin, tetapi tetap dikritik sebagai bentuk ketidakadilan yang kurang memberi tempat bagi mereka yang kurang memiliki kemampuan untuk tampil memimpin. Atau jika dalam dunia kerja arti dari meritokrasi adalah sebuah penghargaan/bayaran/imbalan yang diberikan kepada pekerja/karyawan disesuaikan dengan keahliannya/jabatannya atau prestasinya. Istilah meritokrasi kerap dipakai untuk menentang birokrasi yang sarat korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN), terutama pada aspek nepotisme.

Meritokrasi berasal dari kata merit yang memiliki arti “kebaikan” atau “manfaat” dan krotos yang berarti “kekuatan”, “kekuasaan”. Istilah meritokrasi

pertama kali muncul pada tahun 1958 oleh pakar sosiologi yang bernama Michael Young pada novel yang berjudul *The rise of the meritocracy, 1870-2033: An essay on education and inequality*. Menurut Michael Young, 1958, Meritokrasi atau sistem merit adalah proses promosi dan rekrutmen Pejabat Pemerintah berdasarkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas bukan berdasarkan koneksi politis.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020, Meritokrasi atau Sistem merit adalah kebijakan dan manajemen PNS yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.

Menurut KBBI, meritokrasi adalah sistem yang memberikan kesempatan kepada seseorang untuk memimpin berdasarkan kemampuan atau prestasi, bukan kekayaan, senioritas, dan sebagainya.

Stephen J. McNamee pengarang buku *The meritocracy Myth* (2014) menyatakan bahwa meritokrasi adalah sistem yang menekankan kepada keadilan atau kelayakan seseorang menduduki posisi atau jabatan tertentu.

Pegawai Negeri merupakan aset bagi organisasi publik/Negara dan merupakan organisasi non profit bercirikan pada jenis pelayanan yang mengandalkan profesionalisme dan kompetensi melalui *merit system* (Gomes, 2003).

2.2.4.2 Keunggulan Meritokrasi

Keunggulan meritokrasi adalah :

1) Kinerja karyawan dihargai

Dengan sistem meritokrasi, kita akan mendapatkan posisi atau imbalan yang sesuai dengan kerja keras kita sebagaimana kinerja kita terpantau secara jelas dan lebih bisa dihargai.

2) Memotivasi untuk menjadi lebih baik

System meritokrasi juga bisa menjadi tumpuan seorang pemimpin untuk memotivasi dirinya untuk lebih baik lagi. Jika seorang pemimpin berprestasi dalam sistem ini, maka akan mendapatkan penghargaan. Namun jika tak bisa memotivasi diri, maka dampak yang akan timbul yaitu kurangnya semangat dalam menyelesaikan tugas sehingga memiliki hasil yang tidak maksimal.

Kualitas sebuah pekerjaan dipengaruhi oleh tingkat kemauan atau keinginan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Oleh karenanya, sangat dibutuhkan dorongan dari dalam diri untuk memberikan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan sebagaimana mestinya.

3) Kemungkinan tidak terbatas

Dalam sebuah organisasi, untuk menjadi seorang pemimpin tidaklah mudah. Apalagi dalam lembaga yang diatur secara ketat oleh Undang-Undang dan terikat oleh sebuah lembaga lainnya seperti pemerintahan. Namun dengan adanya kemampuan serta kegigihan, seorang pemimpin yang menjalankan system meritokrasi, akan terus mendorong dirinya untuk mencapai titik puncak sesuai dengan kemampuannya.

Dalam meritokrasi tidak ada batasan sampai mana seseorang bisa terus maju. Palsalnya tidak ada pertimbangan politik yang mendasari penunjukan atas suatu jabatan. Selama kita mampu dan layak, maka kita akan terus naik ke tingkat yang lebih tinggi.

2.2.4.3 Prinsip Meritokrasi

Untuk mendapatkan pemimpin aparatur dan aparatur yang kompeten dan berintegritas tersebut, harus sesuai dengan prinsip-prinsip sistem merit atau meritokrasi, sebagai berikut:

1. Melakukan rekrutmen, seleksi dan prioritas berdasarkan kompetisi yang terbuka dan adil;
2. Memperlakukan pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) secara adil dan setara;
3. Memberikan remunerasi yang setara untuk pekerjaan-pekerjaan yang setara dan menghargai kinerja yang tinggi;
4. Menjaga standar yang tinggi untuk integritas, perilaku, dan kepedulian untuk kepentingan masyarakat;
5. Mengelola pegawai ASN secara efektif dan efisien;
6. Mempertahankan atau memisahkan pegawai ASN berdasarkan kinerja yang dihasilkan;
7. Memberikan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi kepada pegawai ASN;
8. Melindungi pegawai ASN dari pengaruh-pengaruh politis yang tidak pantas/tepat;
9. Memberikan perlindungan kepada pegawai.

2.2.4.4 Indikator Meritokrasi

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020, Meritokrasi atau Sistem merit adalah kebijakan dan manajemen PNS yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan. Berdasarkan peraturan tersebut dapat disimpulkan bahwa system merit atau meritokrasi mempunyai 3 indikator utama yaitu :

1) Kualifikasi

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, Kualifikasi adalah Keahlian yang diperlukan untuk melakukan sesuatu, atau menduduki jabatan tertentu sedangkan kualifikasi dalam bahasa Inggris (qualifications) yaitu *“a special skill or type of experience or knowledge that makes someone suitable to do a particular job or activity”* yang berarti bahwa sebuah keterampilan yang harus dimiliki seseorang seperti pengalaman ataupun pengetahuan untuk melakukan pekerjaan atau kegiatan tertentu, pendapat lain mendefinisikan kualifikasi sebagai hal-hal yang dipersyaratkan untuk mengisi jenjang kerja tertentu. Maka, adanya kualifikasi bagi seorang Pegawai berguna untuk mendorong Pegawai tersebut untuk memiliki suatu keahlian atau keterampilan serta kecakapan khusus dalam bidang tertentu.

2) Kompetensi

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang

ditetapkan, sedangkan Kompetensi menurut Stephen Robbin (2007:38) adalah kemampuan/kapasitas seseorang dalam mengerjakan segala macam tugas, di suatu pekerjaan yang dimana kemampuan ini ditentukan oleh dua faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisiknya.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil Kompetensi terdiri dari 3 jenis yaitu :

1. Kompetensi teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan.
2. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
3. Kompetensi Sosial Kultural adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai, moral, emosi dan prinsip yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan jabatan.

Beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi adalah sebagai berikut, seperti dikutip dari Gordon dalam Sutrisno (2010 : 204):

1. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar,

dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.

2. Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif, dan afektif yang dimiliki oleh individu. Misalnya, seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.
3. Nilai (*value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis, dan lain-lain).
4. Kemampuan (*skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan.
5. Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji.
6. Minat (*interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya melakukan suatu aktivitas kerja.

Dalam hal ini Ruky “Dalam Sutrisno, 2010” mengemukakan konsep kompetensi menjadi semakin populer dan sudah banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar dengan berbagai alasan yaitu :

Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai.

1. Alat seleksi karyawan.
2. Memaksimalkan produktivitas.

3. Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi.
4. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan.
5. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi.

Analisis kompetensi disusun sebagian besar untuk pengembangan karier, tetapi penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektivitas tingkat kinerja yang diharapkan, Kompetensi yang tepat merupakan faktor yang menentukan keunggulan prestasi dapat dimiliki oleh organisasi apabila organisasi tersebut memiliki fondasi yang kuat, yang tercermin pada seluruh proses yang terjadi dalam organisasi. Artinya, organisasi harus memiliki kompetensi inti organisasi yang membuat anggota organisasi tersebut berbeda dari organisasi lainnya.

3) Kinerja

Kinerja Pegawai adalah hal yang memiliki sifat individu, karena setiap Pegawai memiliki kinerja yang berbeda dalam kaitannya dengan tugasnya, Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010)

Mangkunegara (dalam Mardiana, Eliyana, 2012) Kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas mereka sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya sedangkan menurut Edi Sutrisno (2010) Kinerja karyawan dirangkum dalam hal kualitas, kuantitas, jam kerja dan kolaborasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi.

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2002) :

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006) :

1. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas, efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

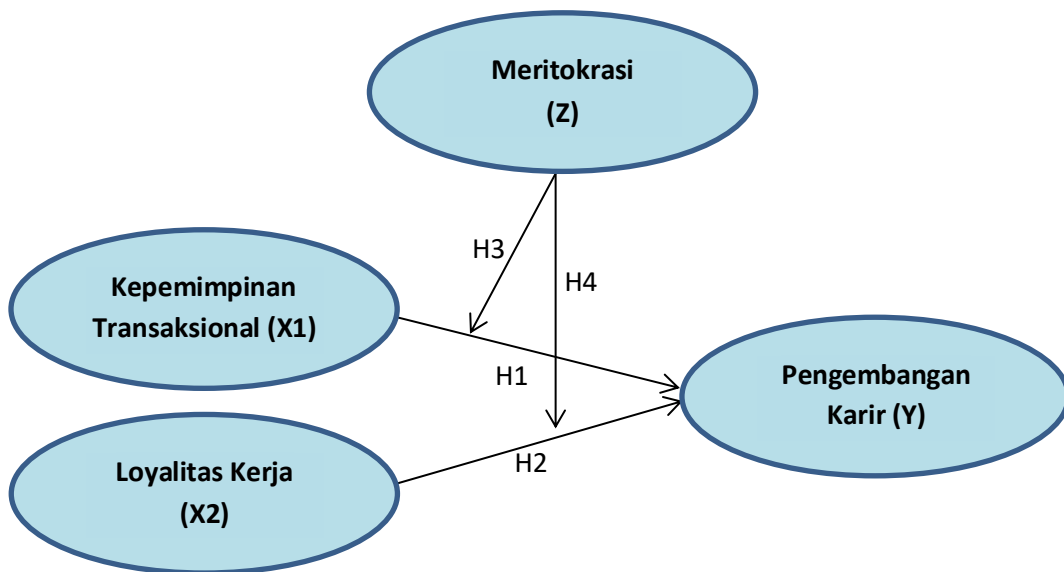
5. Kemandirian, kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
6. Komitmen kerja, komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1 Kerangka Konseptual

Gambar 3.1 Kerangka Konseptual



Keterangan :

Variabel Independen : 1. Kepemimpinan Transaksional (X1)

2. Loyalitas Kerja (X2)

Variabel Dependen : Pengembangan Karir (Y)

Variabel Moderating : Meritokrasi (Z)

3.2 Hipotesis Penelitian

- H1 = Diduga ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transaksional terhadap pengembangan karir
- H2 = Diduga ada pengaruh positif dan signifikan loyalitas kerja terhadap pengembangan karir
- H3 = Diduga meritokrasi dapat memoderasi pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap pengembangan karir.
- H4 = Diduga meritokrasi dapat memoderasi pengaruh loyalitas kerja terhadap pengembangan karir.

3.3 Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Dalam sebuah penyusunan penelitian, variabel penelitian merupakan pusat yang menjadi fokus perhatian yang memiliki pengaruh besar dan nilai sehingga mempermudah peneliti dalam memperoleh serta memahami permasalahan yang ada.

Penelitian ini menggunakan tiga jenis variable yaitu :

1. Variabel Independen yaitu Kepemimpinan Transaksional, Loyalitas Kerja
2. Variabel Dependen yaitu Pengembangan Karir
3. Variabel Moderasi yaitu Merotokrasi

Adapun defenisi dan pengukuran masing-masing variable yang digunakan dalam penelitian ini akan dijelaskan sebagai berikut :

1) Kepemimpinan Transaksional (X1)

Dalam Penelitian ini, kepemimpinan transaksional yang dimaksud adalah kepemimpinan Kepala Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Luwu dalam kaitannya dengan pengembangan karir Aparatur Sipil Negara (ASN). Secara operasional, variable kepemimpinan transaksional didefinisikan sebagai gaya kepemimpinan secara transaksional yang dilakukan oleh Kepala Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) terhadap pengembangan karir Aparatur Sipil Negara (ASN).

Untuk mengukur Kepemimpinan Transaksional Indikator yang digunakan diadopsi dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Awan (2014) yaitu :

- a. Imbalan Kontingen (*Contingent Reward*)
- b. Manajemen eksepsi aktif (*active management by exception*)
- c. Manajemen eksepsi pasif (*passive management by exception*)

2) Loyalitas Kerja (X2)

Loyalitas Kerja dalam penelitian ini adalah Loyalitas terhadap pekerjaan yang dilaksanakan oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu. Secara operasional, variable Loyalitas Kerja didefinisikan sebagai sikap yang timbul dari Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Pengelolaan Keuangan Daerah untuk mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Untuk mengukur loyalitas kerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu digunakan aspek-aspek loyalitas kerja. Aspek-Aspek loyalitas kerja menurut Saydam (dalam Anzani, 2015) adalah sebagai berikut :

- a. Ketaatan atau kepatuhan
- b. Bertanggungjawab
- c. Pengabdian
- d. Kejujuran

3) Pengembangan Karir (Y)

Dalam penelitian ini adalah meningkatnya status Aparatur Sipil Negara dari yang sebelumnya belum memiliki jabatan menjadi memiliki jabatan atau dari jabatan rendah menjadi jabatan yang lebih tinggi. Secara operasional Pengembangan Karir Aparatur Sipil Negara lingkup Badan Pengelolaan Keuangan Daerah didefinisikan sebagai suatu kondisi dimana seorang ASN Badan Pengelolaan Keuangan Daerah mengalami peningkatan status dalam organisasi tanpa menyalahi aturan yang berlaku.

Menurut Muhammad Busro (2017) Dimensi kejelasan karir diukur dari indikator :

- a. Kenaikan pangkat secara jelas
- b. Kesempatan menjadi kepala/pimpinan atau wakil kepala/pimpinan
- c. Kesempatan menduduki jabatan tertentu sesuai dengan struktur organisasi yang ada

4) Meritokrasi (Z)

Meritokrasi yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu system perekrutan Pejabat Struktural maupun fungsional lingkup Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu yang lasim disebut sebagai system merit dengan berdasar kepada kualifikasi, kompetensi dan kinerja. Meritokrasi secara operasional didefinisikan sebagai sebuah sistem pengembangan karir atau penunjukana pejabat yang

dilaksanakan oleh Pimpinan Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu dengan melihat tingkat kualifikasi, kompetensi dan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) tanpa membedakan latar belakang politik, Agama, suku, ras dan fisik.

Untuk mengukur tingkat meritokrasi pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah digunakan indikator Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil yaitu :

- a. Kualifikasi
- b. Kompetensi
- c. Kinerja

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, Pendekatan kuantitatif merupakan metode yang lebih menekankan pada aspek pengukuran secara obyektif terhadap fenomena sosial, dimana setiap fenomena sosial dijabarkan dalam beberapa komponen masalah, variabel dan indikator (Saban Echdar, 2017).

4.2 Waktu dan Tempat Penelitian

- a. Waktu penelitian dilaksanakan selama satu bulan mulai bulan Januari 2021 sampai Februari 2021.
- b. Adapun lokasi penelitian ini dilaksanakan pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu.

4.3 Populasi dan Sampel

Sugiyono (2016) mendefinisikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, populasi dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) Lingkup Badan Pengelolaan Keuangan Daerah sebanyak 51 orang.

Menurut Sugiyono (2016) bahwa Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sampel dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) Lingkup Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu yang berjumlah 51 orang. dalam penelitian ini jumlah populasi dan sampel berjumlah sama sehingga disebut sebagai sampel jenuh.

4.4 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Kuesioner

Teknik Pengumpulan data ini dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada sejumlah responden yang dijadikan sampel pada penelitian.

b. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner/angket sehingga skala pengukuran yang digunakan adalah Skala *Likert*, Menurut Saban Echdar (2017), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Adapun skala yang digunakan yaitu :

Tabel 4.1 Skala Likert

Uraian	Skor
SS = Sangat Setuju	5
S = Setuju	4
RR = Ragu-Ragu	3
TS = Tidak Setuju	2
STS = Sangat Tidak Setuju	1

4.5 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Sugiyono (2013), adapun yang menjadi data primer dalam penelitian ini adalah Data yang diperoleh dari hasil kuesioner.
2. Data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data, misalnya seperti lewat orang lain ataupun lewat dokumen. Sugiyono (2013), adapun data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen.

4.6 Metode Analisis Data

Menurut Ardhana¹² (dalam Lexy J. Moleong, 2002) Analisis data adalah proses mengatur urutan data, mengorganisasikannya ke dalam suatu pola, kategori dan satuan uraian data.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan *Struktural Equation Model (SEM)* berbasis *Partial Least Square (PLS)*, PLS adalah suatu teknik prediktif yang bisa menangani banyak variable independent, bahkan sekalipun terjadi

multikolinieritas di antara variable-variabel tersebut (Ramzan dan Khan, 2010). Penulis memilih metode ini atas pertimbangan bahwa penelitian ini menggunakan tiga variable laten yang dibentuk dalam indikator formative dan membentuk efek moderating.

Untuk mengetahui hubungan antara variable dependen, independen dan moderating digunakan analisis regresi linear berganda dan untuk mengetahui ada tidaknya peranan variable moderating digunakan uji interaksi *Moderated Regression Analysis (MRA)*, kemudian data yang terkumpul dalam penelitian ini diolah menggunakan aplikasi pengolahan data statistik yaitu *SMART PLS 3*.

Moderated Regression Analysis (MRA) atau uji interaksi merupakan aplikasi khusus regresi linear berganda dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih *variabel independent*) dengan rumus persamaan sebagai berikut (Liana, 2009) :

$$\text{Rumus MRA : } Y = a + b_1X_1 + b_3Z + b_5X_1Z + e$$

$$Y = a + b_2X_2 + b_4Z + b_6X_2Z + e$$

Keterangan :

Y = Variabel Pengembangan Karir

a = Nilai Konstanta

b1, b2, b3, b4, b5, b6 = Koefisien regresi

X1 = Variabel Kepemimpinan Transaksional

X2 = Variabel Loyalitas Kerja

Z = Variabel Meritokrasi

e = Nilai Residu

Untuk menguji variabel Z apakah sebagai *pure moderasi*, *quasi moderasi*, *Prediktor Moderasi* atau *Potensial moderasi*.

- a. Pure moderasi apabila Z tidak signifikan dan Moderating Efeknya signifikan.
- b. Quasi moderasi apabila Z signifikan dan Moderating Efeknya signifikan
- c. Prediktor Moderasi apabila Z signifikan dan Moderating Efek Tidak signifikan
- d. Potensial Moderasi apabila Z tidak signifikan dan dan Moderating Efeknya tidak signifikan.

4.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

4.6.1.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat keabsahan suatu alat ukur (Arikunto, 1998). Alat ukur yang valid mempunyai validitas yang tinggi dan sebaliknya alat ukur yang kurang valid memiliki validitas yang rendah. Tinggi rendahnya validitas alat ukur menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Untuk menguji korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total, digunakan rumus *corelation product moment* dari *Pearson* (Sugiyono,2020), yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X) - (\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana : r_{xy} = Koefesien korelasi suatu butir/item

n = Jumlah Subyek

X = skor suatu butir/item

Y = skor total (Arikunto, 2005)

Nilai r kemudian dikonsultasikan dengan r_{tabel} (r_{kritis}). Jika r_{hitung} dari rumus di atas lebih besar dari r_{tabel} maka butir tersebut dinyatakan valid, dan sebaliknya.

4.6.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjuk suatu pengertian bahwa suatu alat ukur cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena alat ukur tersebut sudah baik (Arikunto, 1998). Untuk menguji reliabilitas penelitian ini digunakan rumus *Alfa Crombach Pearson* (Sugiono, 2010) dengan rumus :

$$r_{ii} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_1^2} \right]$$

Keterangan : r_{ii} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum S_i^2$ = Jumlah varian butir/item

$\sum S_1^2$ = Varian Total

Kriteria instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas : $r_{ii} = 0,6$.

4.6.2 Merancang Inner Model

Inner Model atau Model Struktural menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Perancangan Model Struktural hubungan antar variabel laten didasarkan pada rumusan masalah atau hipotesis penelitian.

Setelah model diestimasi memenuhi kriteria outer model, berikut dilakukan pengujian model struktural (*inner model*) dengan menggunakan R-Square, R Square (R2) merupakan suatu cara untuk mengukur tingkat *Goodness of Fit (GOF)*. *Goodness of Fit Model* diukur menggunakan R2 variabel laten dependen dengan interpretasi yang sama dengan regresi.

4.6.3 Pengujian Hipotesis (Resampling Bootstrapping)

Pengujian Hipotesis dilakukan dengan metode resampling Bootstrap yang dikembangkan oleh Geisser & Stone. Statistik uji yang digunakan adalah statistik *t* atau uji *t*. Penerapan metode resampling, memungkinkan berlakunya data terdistribusi bebas (*distribution free*) tidak memerlukan asumsi distribusi normal, serta tidak memerlukan sampel yang besar (direkomendasikan sampel minimum 30). Pengujian dilakukan dengan *t*-test, bilamana diperoleh *p*-value $< \alpha$.

Uji *t* dimaksudkan untuk melihat signifikansi dari pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya konstan (dalam regresi majemuk). Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai *t*(hitung) dengan nilai *t*(table). Apabila $t(\text{hitung}) > t(\text{table})$ dengan signifikan dibawah 0,05 (5%), maka secara parsial atau individual variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen begitu juga sebaliknya.

$$t_{\text{statistik}} = \frac{\hat{\beta}_i - \beta_i}{Se(\hat{\beta}_i)}$$

Dimana $\hat{\beta}_i$ adalah koefisien dari variable independen ke-i, β_i adalah nilai hipotesa dan $Se(\hat{\beta}_i)$ adalah simpangan baku (standard error) dari variable ke-i.

Dalam penelitian ini Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari hipotesis minor masing-masing dari variabel bebas dengan variabel terikat. Adapun Hipotesis yang diuji adalah:

- a. Jika $t(\text{hitung}) < t(\text{table})$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel independen yaitu kepemimpinan transaksional (X1), Loyalitas Kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu pengembangan karir (Y).
- b. Jika $t(\text{hitung}) > t(\text{table})$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel independen yaitu kepemimpinan transaksional (X1), loyalitas kerja (X2), terhadap variabel dependen yaitu pengembangan karir (Y).

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian

5.1.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu merupakan salah satu Perangkat Daerah lingkup Pemerintah Kabupaten Luwu yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Luwu Nomor 7 Tahun 2016, yang ditindaklanjuti dengan Peraturan Bupati Luwu Nomor 112 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Kedudukan, Jabatan dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Luwu serta Peraturan Bupati Luwu Nomor 127 Tahun 2016 tentang tugas pokok dan fungsi Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu. Badan Pengelolaan Keuangan Daerah mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang pengelolaan keuangan dan aset daerah yang menjadi kewenangan daerah kabupaten. Dalam melaksanakan tugas tersebut, Badan Pengelolaan Keuangan Daerah menyelenggarakan fungsi :

- a. Penyusunan kebijakan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang pengelolaan keuangan dan aset daerah;
- b. Pelaksanaan tugas dukungan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang pengelola keuangan dan aet daerah;
- c. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang pengelolaan

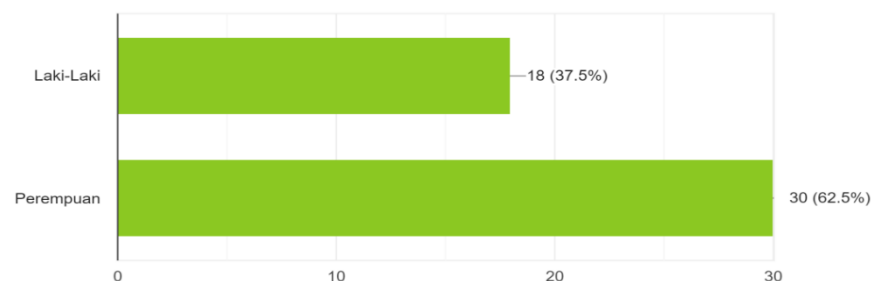
- keuangan dan aset daerah;
- d. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang pengelolaan keuangan dan aset daerah;
 - e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai tugas dan fungsinya.

5.1.2 Deskripsi Responden

Deskripsi responden dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang cukup jelas mengenai keadaan responden yang diteliti sekaitan dengan masalah dan tujuan penelitian. Jumlah Responden yang ditetapkan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 51 responden yang terdiri seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) Lingkup Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu akan tetapi data kuesioner yang terkumpul hanya sebanyak 48 kuesioner, karena pada saat penelitian ini berjalan dua ASN lingkup Badan Pengelolaan Keuangan Daerah dimutasikan ke tempat lain dan satu diantaranya telah memasuki masa pensiun, adapun karakteristik responden sebagai berikut :

- 1) Karakteristik berdasarkan jenis kelamin

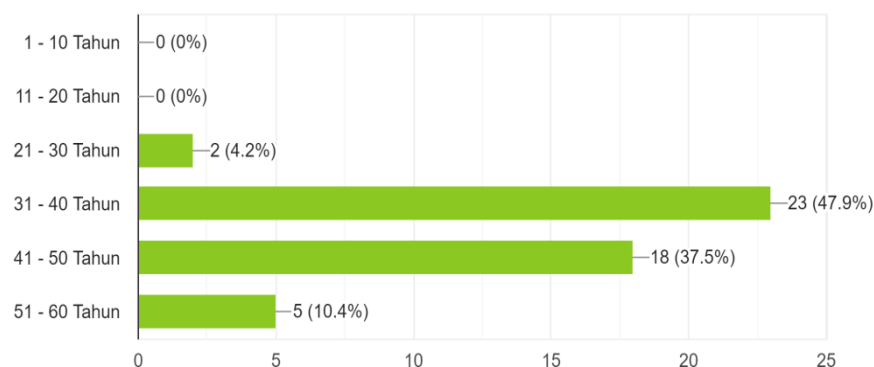
Gambar 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin



Grafik tersebut di atas menunjukkan bahwa Responden yang berjenis kelamin Laki-Laki sebesar 37,5% sedangkan Perempuan 62,5%, tergambar bahwa responden yang berjenis kelamin perempuan cenderung lebih banyak dibanding dengan laki-laki, hal ini juga merupakan dampak dari jumlah ASN Pemerintah Kabupaten Luwu yang didominasi oleh perempuan, jadi hampir seluruh Perangkat Daerah di Kabupaten Luwu memiliki ASN yang lebih banyak perempuan dibanding dengan laki-laki, namun ketidakseimbangan ini bukanlah suatu halangan bagi organisasi dalam mencapai tujuan.

2) Karakteristik berdasarkan usia

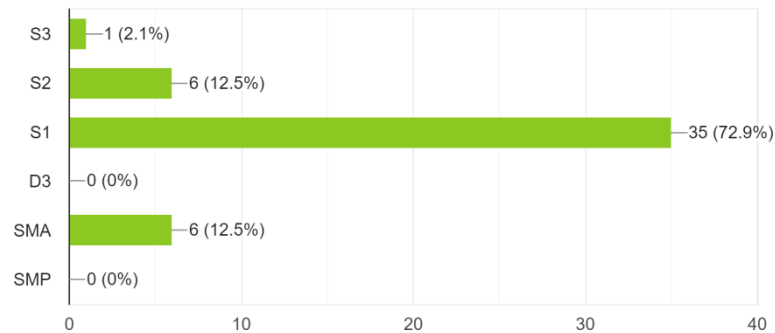
Grafik 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia



Grafik tersebut menggambarkan Usia Responden, dimana Responden yang berusia 21- 30 Tahun hanya sebanyak 4,2%, Usia 31-40 Tahun sebanyak 47,9%, Usia 41-50 Tahun sebanyak 37,5% dan Usia 51-60 Tahun sebanyak 10,4%. Usia usia responden paling banyak berada diusia 31-40 tahun yaitu sebanyak 23 orang, dan menyusul di usia 41-50 tahun sebanyak 18 orang, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia yang sangat produktif untuk menduduki jabatan atau dikembangkan karirnya.

3) Karakteristik berdasarkan pendidikan

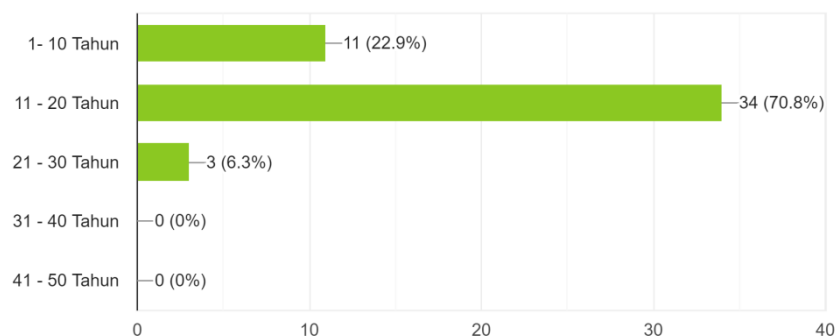
Grafik 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan



Berdasarkan grafik tersebut jumlah responden yang berpendidikan S3 sebanyak 2,1%, Pendidikan S2 sebanyak 12,5%, Pendidikan S1 sebanyak 72,9% dan berpendidikan SMA sebanyak 12,5%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden cukup tinggi dengan dominan berpendidikan S1 ke atas, hal ini dapat menjadi rujukan yang sangat potensial untuk pengembangan karir mereka.

4) Karakteristik berdasarkan masa kerja

Grafik 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

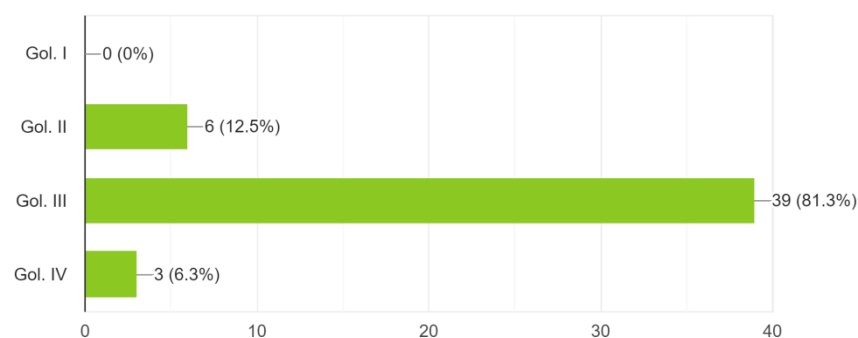


Berdasarkan grafik tersebut responden memiliki masa kerja yang bervariasi yaitu masa Kerja 1-10 Tahun sebanyak 22,9%, Masa Kerja 11-20 Tahun sebanyak 70,8%, masa kerja 21-30 Tahun sebanyak 6,3%. Sebagian besar responden memiliki

masa kerja yang cukup tinggi yaitu berada direntang masa kerja 11-20 tahun yang memungkinkan mereka untuk dipertimbangkan dalam promosi jabatan atau dikembangkan karirnya.

5) Karakteristik berdasarkan golongan

Grafik 5.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan



Grafik di atas menunjukkan bahwa Responden Golongan II sebanyak 12,5%, Golongan III sebanyak 81,3% dan Golongan IV sebanyak 6,3%. Responden memiliki tingkat golongan yang cukup tinggi berada pada Golongan III, dalam pengembangan karir ASN minimal gol III sudah dapat menduduki jabatan tertentu, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar ASN sudah memenuhi persyaratan untuk dikembangkan karirnya.

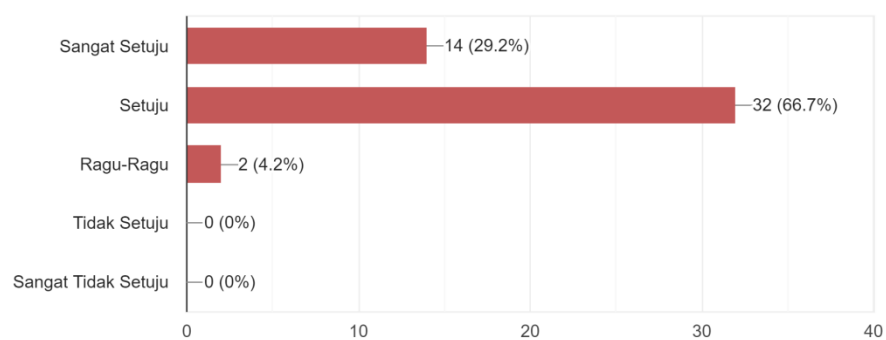
5.1.3 Analisis Persepsi Responden terhadap Variabel

Hasil pengumpulan data dilapangan menggambarkan jawaban Responden sehingga ditemukan informasi tentang variabel-variabel penelitian yang terdiri atas variabel dependen (Pengembangan Karir) dan variabel independen (Kepemimpinan Transaksional, Loyalitas Kerja) dan Variabel Moderasi (Meritokrasi).

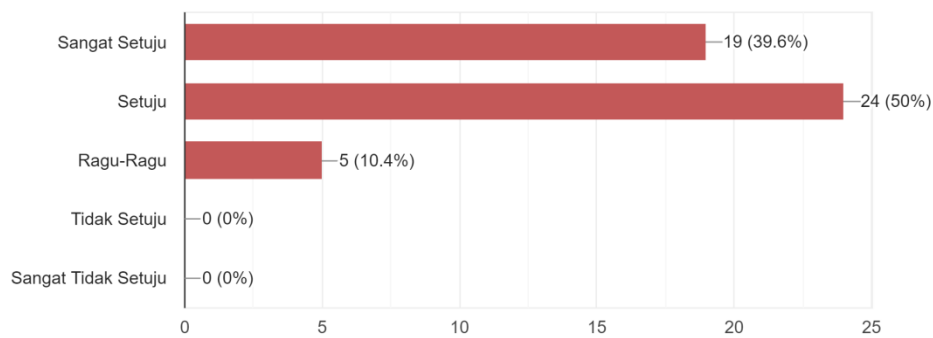
1) Kepemimpinan Transaksional (X1)

Pada Variabel Kepemimpinan Transaksional (X1) terdapat enam item pertanyaan dengan distribusi jawaban Responden tergambar pada grafik-grafik berikut :

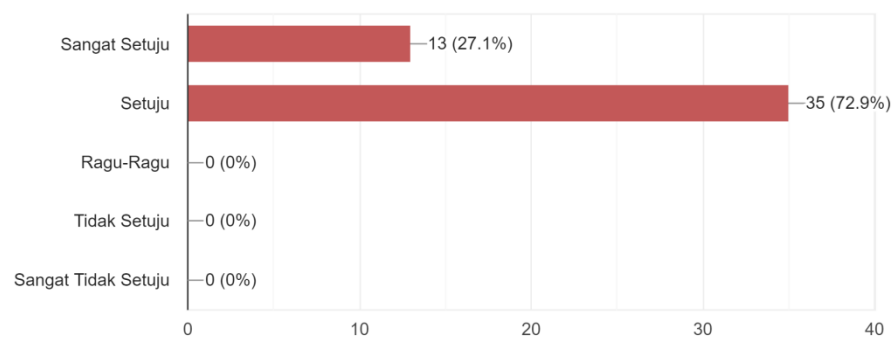
Grafik 5.6 Persepsi Responden Terhadap Variabel X1.1



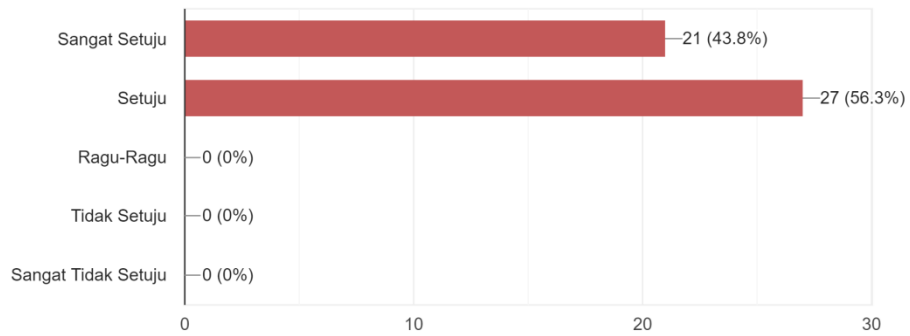
Grafik 5.7 Persepsi Responden Terhadap Variabel X1.2



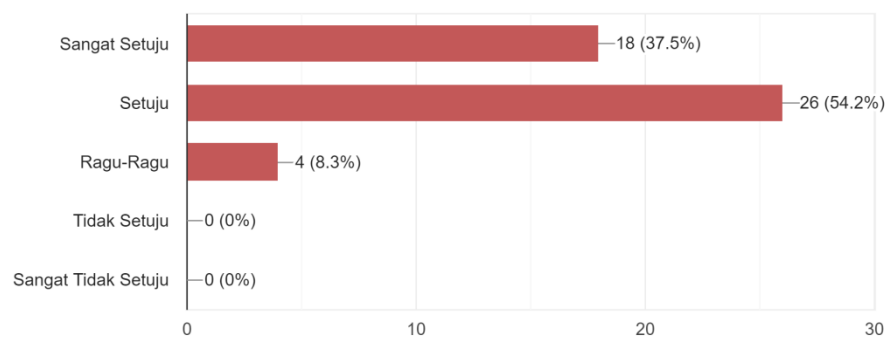
Grafik 5.8 Persepsi Responden Terhadap Variabel X1.3



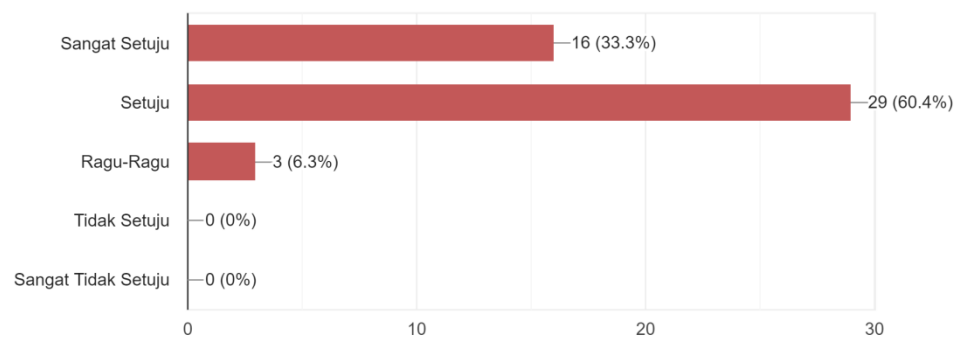
Grafik 5.9 Persepsi Responden Terhadap Variabel X1.4



Grafik 5.10 Persepsi Responden Terhadap Variabel X1.5



Grafik 5.11 Persepsi Responden Terhadap Variabel X1.6

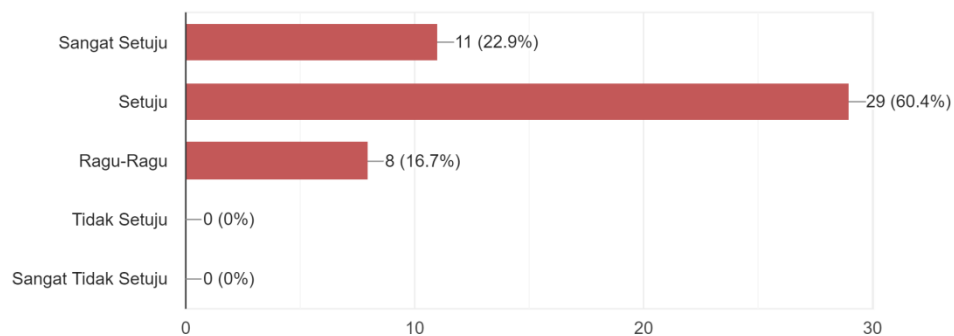


Berdasarkan grafik-grafik tersebut di atas, seluruh jawaban item pertanyaan didominasi jawaban setuju dan sangat setuju dan sangat sedikit yang menjawab ragu-ragu dan tidak terdapat sama sekali jawaban tidak setuju maupun sangat tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa variable kepemimpinan transaksional (X1) beserta indikator-indikatonya sangat didukung dalam penelitian ini.

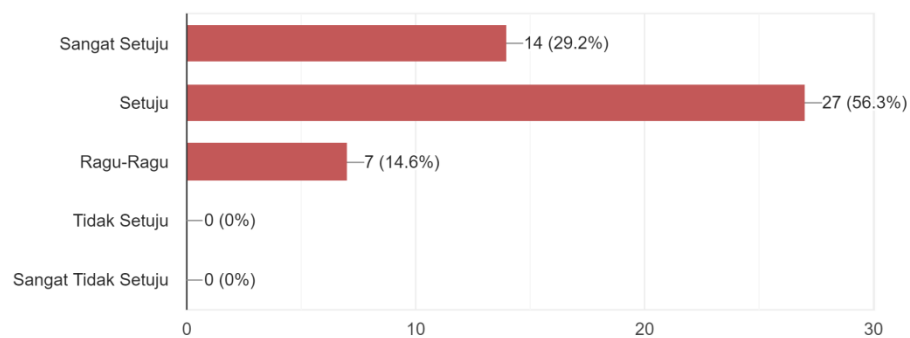
2) Loyalitas kerja (X2)

Pada variabel loyalitas kerja (X2) terdapat tujuh item pertanyaan dengan distribusi jawaban Responden tergambar pada grafik-grafik berikut :

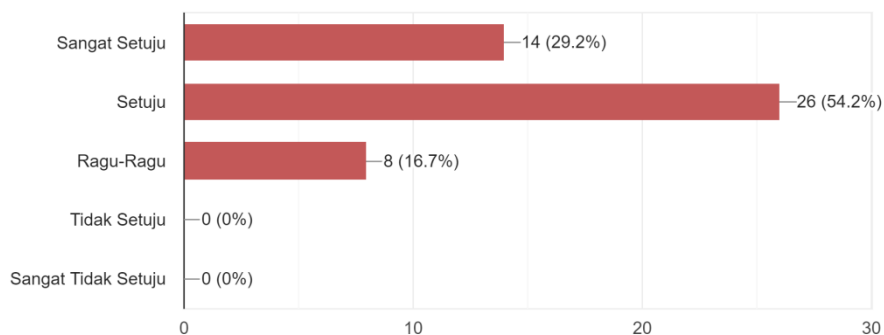
Grafik 5.12 Persepsi Responden Terhadap Variabel X2.1



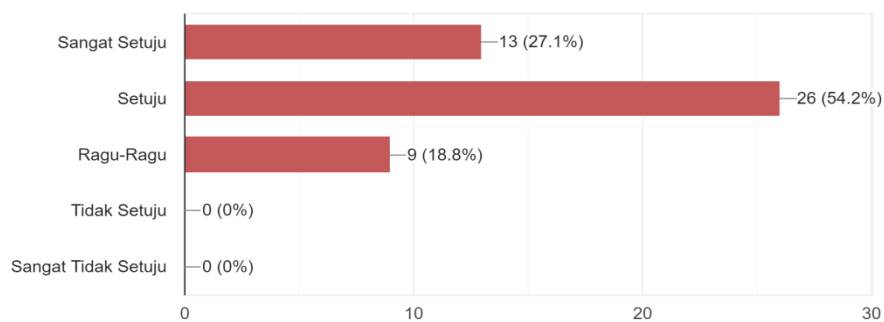
Grafik 5.13 Persepsi Responden Terhadap Variabel X2.2



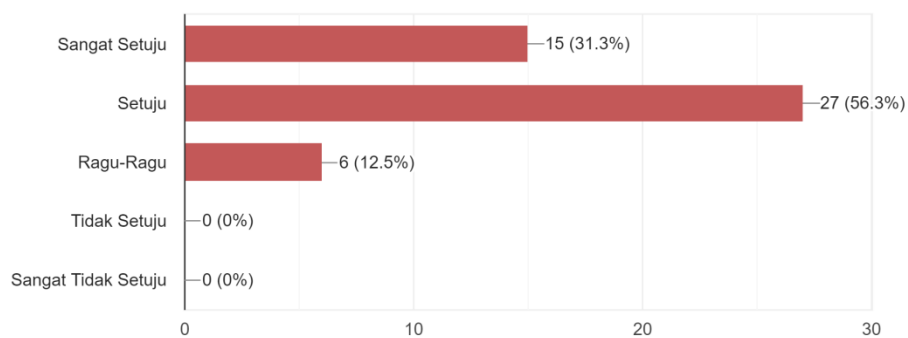
Grafik 5.14 Persepsi Responden Terhadap Variabel X2.3



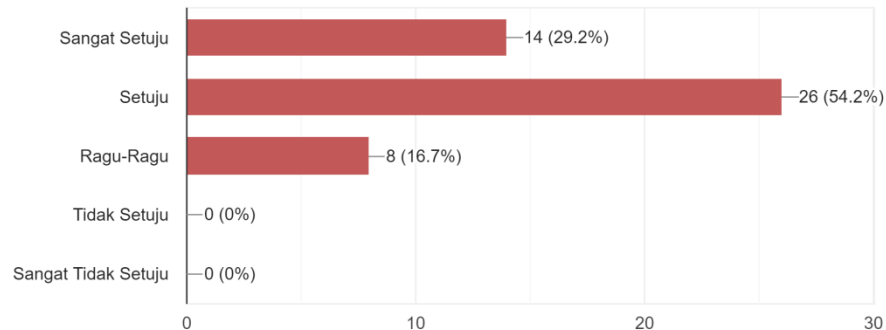
Grafik 5.15 Persepsi Responden Terhadap Variabel X2.4



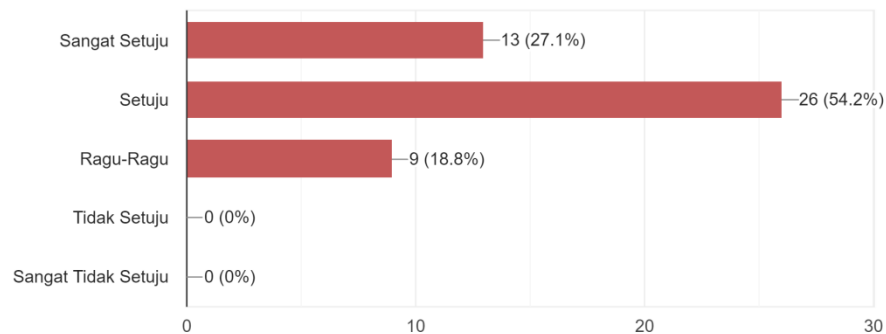
Grafik 5.16 Persepsi Responden Terhadap Variabel X2.5



Grafik 5.17 Persepsi Responden Terhadap Variabel X2.6



Grafik 5.18 Persepsi Responden Terhadap Variabel X2.7

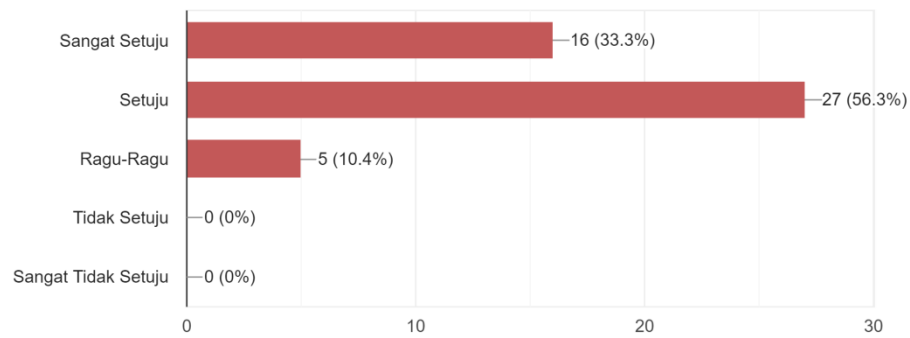


Berdasarkan grafik-grafik tersebut di atas, seluruh jawaban item pertanyaan juga didominasi jawaban setuju dan sangat setuju dan sangat sedikit yang menjawab ragu-ragu dan tidak terdapat sama sekali jawaban tidak setuju maupun sangat tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa variable loyalitas kerja (X2) beserta indikator-indikatonya sangat didukung dalam penelitian ini.

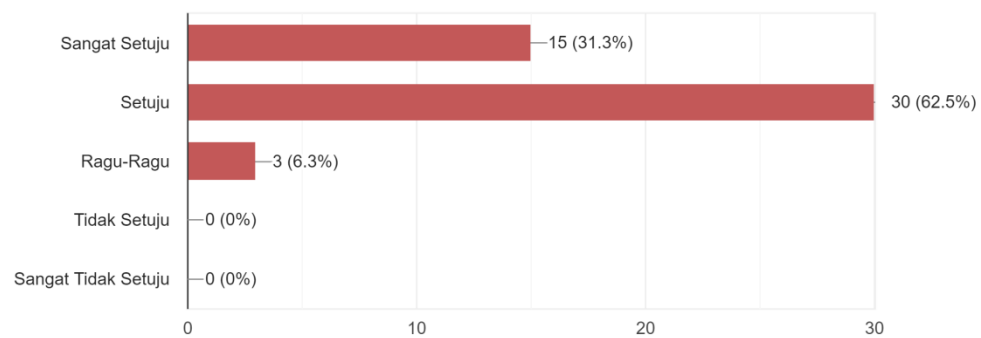
3) Pengembangan Karir (Y)

Pada variabel pengembangan karir (Y) terdapat empat item pertanyaan dengan distribusi jawaban Responden tergambar pada grafik-grafik berikut :

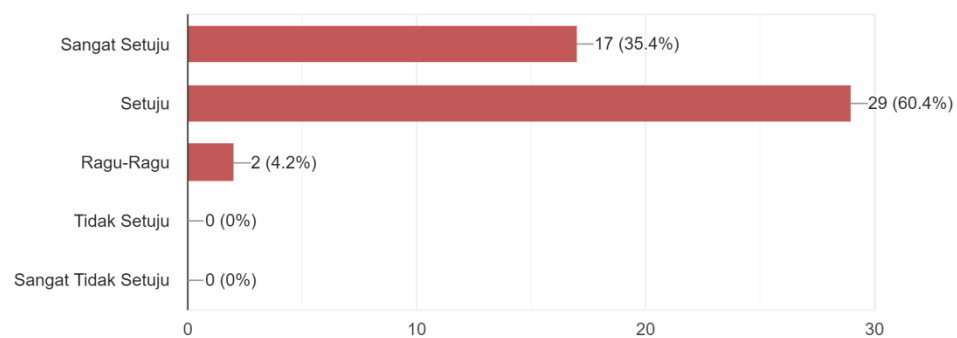
Grafik 5.19 Persepsi Responden Terhadap Variabel Y.1



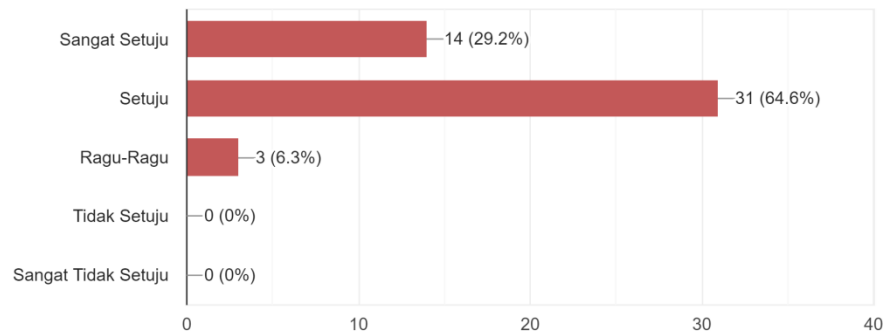
Grafik 5.20 Persepsi Responden Terhadap Variabel Y.2



Grafik 5.21 Persepsi Responden Terhadap Variabel Y.3



Grafik 5.22 Persepsi Responden Terhadap Variabel Y.4

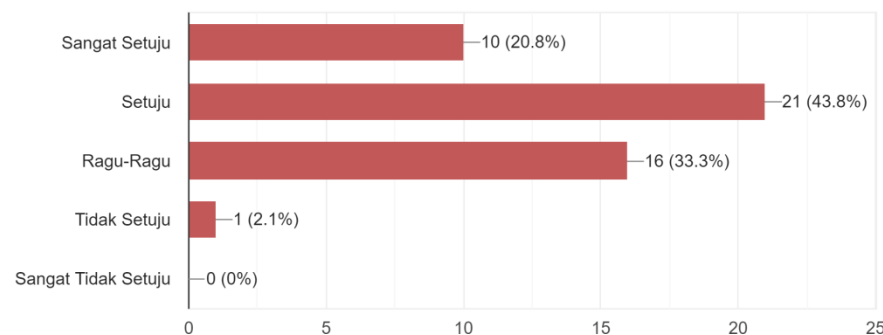


Berdasarkan grafik-grafik tersebut di atas, seluruh hasil item pertanyaan didominasi jawaban setuju dan sangat setuju dan sangat sedikit yang menjawab ragu-ragu dan tidak terdapat sama sekali jawaban tidak setuju maupun sangat tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa variable pengembangan karir (Y) beserta indikator-indikatonya sangat didukung dalam penelitian ini.

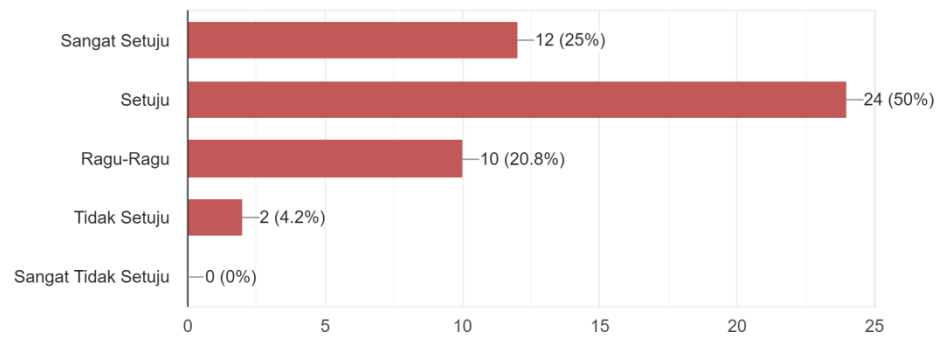
4) Meritokrasi (Z)

Pada variabel meritokrasi (Z) terdapat empat item pertanyaan dengan distribusi jawaban Responden tergambar pada grafik-grafik berikut :

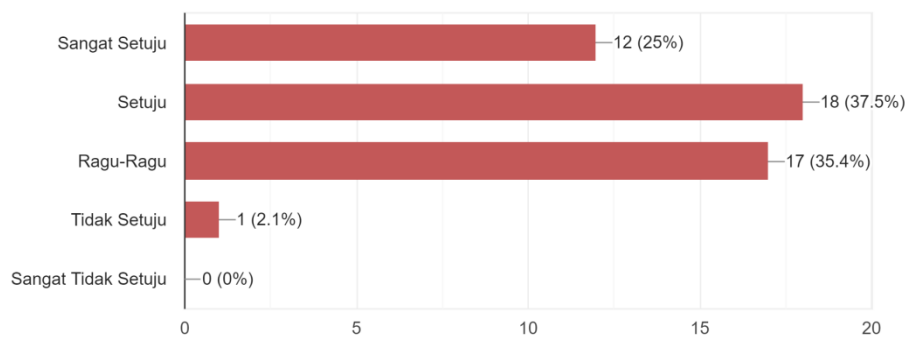
Grafik 5.23 Persepsi Responden Terhadap Variabel Z.1



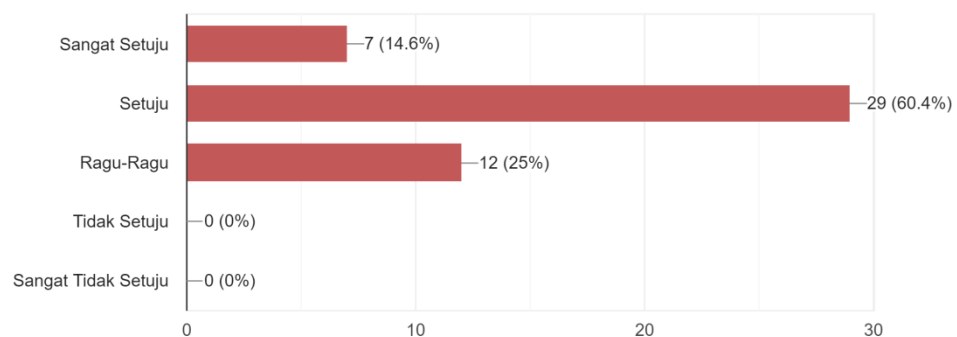
Grafik 5.24 Persepsi Responden Terhadap Variabel Z.2



Grafik 5.25 Persepsi Responden Terhadap Variabel Z.3



Grafik 5.26 Persepsi Responden Terhadap Variabel Z.4

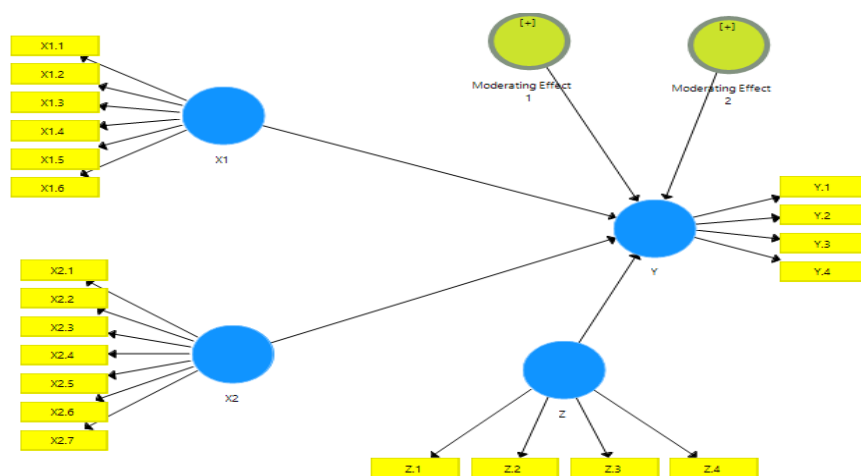


Berdasarkan grafik-grafik tersebut di atas, dalam variable meritokrasi (Z) ini jawaban item pertanyaan terdiri dari empat kategori yaitu sangat setuju, setuju, ragu-ragu dan tidak setuju, jawaban didominasi setuju, hal ini menggambarkan bahwa belum sepenuhnya variable meritokrasi beserta indikatornya didukung dalam penelitian ini. Hal ini bisa saja terjadi mengingat meritokrasi dalam lingkup pemerintahan kabupaten luwu secara formal hanya berlaku pada pengembangan karir level Kepala atau Pimpinan Perangkat Daerah (eselon II).

5.1.4 Merancang Model Struktural Variabel Konstruk

Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis Partial Least Square (PLS) dengan program *SmartPLS 3.0*, terdapat empat variable yang diuji yaitu dua variable independen (X1 dan X2), satu variable dependen (Y) dan satu variable Moderating (Z), berikut adalah rancangan model struktural variable kostruk.

Gambar 5.1 Rancangan Model Struktural Variable Konstruk (Awal)



Keterangan :

X1 = Kepemimpinan Transaksional

X2 = Loyalitas Kerja

Y = Pengembangan Karir

Z = Meritokrasi

Moderating Effect 1 = Pengaruh Kepemimpinan Transaksional yang dimoderasi Meritokrasi terhadap Pengembangan Karir

Moderating Effect 2 = Pengaruh Loyalitas Kerja yang dimoderasi Meritokrasi terhadap Pengembangan Karir

5.1.5 Validitas dan Reliabilitas

5.1.5.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2009), suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilaksanakan tentunya dengan mengkorelasikan skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut.

A. Uji validitas dengan *convergent validity*

Untuk menguji *convergent validity* digunakan nilai *outer loading* atau loading faktor, dinyatakan valid jika *convergent validity* melebihi 0,5 (Allen & Yen, 1979), berikut nilai *Outer Loading* setelah mengeluarkan notasi X4, X5, Z2, Z4 sebagaimana tabel berikut :

Tabel 5.1 Outer Loading

Notasi	X1	X2	Y	Z
X1.1	0.906			
X1.2	0.532			
X1.3	0.733			
X1.6	0.809			
X2.1		0.563		
X2.2		0.580		
X2.3		0.744		
X2.4		0.776		
X2.5		0.866		
X2.6		0.879		
X2.7		0.690		
Y.1			0.816	
Y.2			0.905	
Y.3			0.918	
Y.4			0.962	
Z.1				0.951
Z.3				0.857

Berdasarkan tabel di atas :

1. Variabel Kepemimpinan Transaksional (X1) menunjukkan bahwa semua item pertanyaan valid yaitu X1.1 = 0,906, X1.2 = 0,532, X1.3 = 0,733 dan X1.6 = 0,809
2. Variabel Loyalitas Kerja (X2) menunjukkan bahwa semua item pertanyaan valid yaitu X2.1 = 0,563, X2.2 = 0,580, X2.3 = 0,744, X2.4 = 0,776, X2.5 = 0,866, X2.6 = 0,879 dan X2.7 = 0,690
3. Variabel Pengembangan Karir (Y) menunjukkan bahwa semua item pertanyaan valid yaitu Y.1 = 0,816, Y.2 = 0,905, Y.3 = 0,918 dan Y.4 = 0,962
4. Variabel Meritokrasi (Z) menunjukkan bahwa semua item pertanyaan valid yaitu Z.1 = 0,951 dan Z.3 = 0,857

B. Uji validitas dengan *discriminant validity*

Uji *discriminant validity* dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing variable laten berbeda dengan variable lainnya, model ini dikatakan mempunyai *discriminant validity* yang baik jika setiap nilai loading indikator dari sebuah variable laten lebih besar berkorelasi dengan variable laten tersebut dibanding bila korelasi dengan variable laten lainnya. Pada penelitian ini uji *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading*. Adapun kriteria yang diajukan oleh Chin 1998 dalam (Ghozali, 2011) adalah *Cross Loading* merupakan ukuran lain dari validitas diskriminan, diharapkan setiap blok indikator memiliki loading lebih tinggi untuk setiap variable laten yang diukur dibandingkan dengan indikator untuk laten variabel lainnya, berikut adalah nilai *cross loading* masing-masing indikator.

Tabel 5.2 Cross Loading

	Moderating Effect 1	Moderating Effect 2	X1	X2	Y	Z
X1 * Z	1.000	0.834	0.107	0.144	0.159	-0.350
X1.1	0.138	0.260	0.906	0.958	0.975	0.278
X1.2	-0.211	-0.265	0.532	0.325	0.381	0.200
X1.3	0.130	0.063	0.733	0.525	0.553	0.235
X1.6	0.136	0.150	0.809	0.703	0.677	0.316
X2 * Z	0.834	1.000	0.141	0.264	0.247	-0.303
X2.1	0.156	0.316	0.472	0.563	0.503	0.141
X2.2	0.096	0.144	0.425	0.580	0.451	0.014
X2.3	0.095	0.085	0.733	0.744	0.708	0.342
X2.4	0.060	0.197	0.700	0.776	0.685	0.144
X2.5	0.089	0.210	0.730	0.866	0.808	0.166
X2.6	0.131	0.249	0.839	0.879	0.859	0.229
X2.7	0.140	0.191	0.614	0.690	0.647	0.131
Y.1	0.084	0.192	0.714	0.634	0.816	0.305
Y.2	0.141	0.179	0.891	0.861	0.905	0.257
Y.3	0.243	0.305	0.792	0.879	0.918	0.163
Y.4	0.099	0.215	0.880	0.924	0.962	0.312

	Moderating Effect 1	Moderating Effect 2	X1	X2	Y	Z
Z.1	-0.285	-0.230	0.358	0.262	0.307	0.951
Z.3	-0.381	-0.356	0.230	0.144	0.184	0.857

Berdasarkan tabel di atas tergambar bahwa masing-masing indikator pada variable penelitian ini memiliki nilai *cross loading* terbesar pada variable yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variable lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi discriminant validity yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

Untuk mengamati discriminant validity juga dapat diketahui melalui nilai *Average Variant Extracted* (AVE), hasil uji AVE akan merefleksikan masing-masing faktor laten di dalam metode reflektif. Model reflektif dianggap adekuat bila nilai AVE lebih besar dari 0,50 (Chin, 1998: Hock & Ringle, 2006:15) berikut hasil pengukuran dengan AVE.

Tabel 5.3 AVE

	Average Variance Extracted (AVE)
Moderating Effect 1	1.000
Moderating Effect 2	1.000
X1	0.574
X2	0.544
Y	0.814
Z	0.820

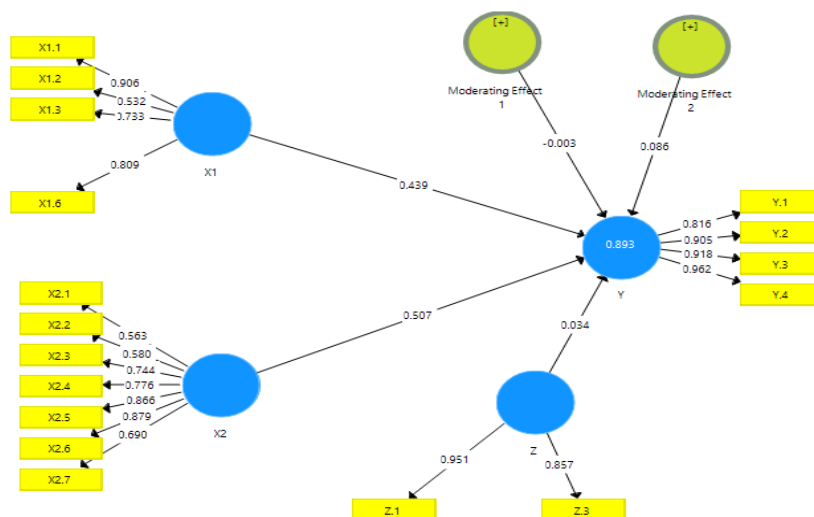
Berdasarkan tabel di atas :

1. Nilai AVE Kepemimpinan Transaksional (X1) adalah $0,574 > 0,5$ dinyatakan reliabel.

2. Nilai AVE Loyalitas Kerja (X2) adalah $0,544 > 0,5$ dinyatakan reliabel.
3. Nilai AVE Pengembangan Karir (Y) adalah $0,814 > 0,5$ dinyatakan reliabel .
4. Nilai AVE Meritokrasi (Z) adalah $0,820 > 0,5$ dinyatakan reliabel.

Pengujian validitas dengan *convergent validity* dan *discriminant validity* diperoleh 4 item valid untuk mengukur variabel Kepemimpinan Transaksional (X1), 7 item valid untuk mengukur variable Loyalitas Kerja (X2), 4 item valid untuk mengukur variable Pengembangan Karir (Y) dan 2 item valid untuk mengukur variable Meritokrasi (Z), adapun item-item yang memenuhi kriteria pengujian validitas adalah sebagai gambar berikut :

Gambar 5.2 Model Struktural Variabel Konstruk Akhir



5.1.5.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sumadi Suryabrata (2004) realibilitas menunjukkan sejauhmana hasil pengukuran dengan alat tersebut dapat dipercaya. Hasil pengukuran harus reliable

dalam artian bahwa harus memiliki tingkat konsistensi dan kemantapan. Reliabilitas suatu test merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi dan akurasi. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliable. Reliability dapat diukur dengan nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability*.

A. Uji reliabilitas dengan *Cronbach's Alpha*

Menurut Kriteria Gulidford dalam Sugiyono (2010), koefisien reliabilitas *Crombach Alpha* terbagi dalam jenjang sebagai berikut : Kurang Reliabel (0,200-0,400), Cukup Reliabel (0,400–0,700), Reliabel (0,700-0,900) dan Sangat reliable (0,900), berikut merupakan nilai *crombach's Alpha* dari penelitian ini.

Tabel 5.4 Cronbach Alpha

	Cronbach's Alpha
Moderating Effect 1	1.000
Moderating Effect 2	1.000
X1	0.751
X2	0.854
Y	0.923
Z	0.793

Berdasarkan tabel di atas :

1. Nilai Cronbach's Alfa dari variable Kepemimpinan Transaksional (X1) yaitu 0,751, variable Kepemimpinan Transaksional (X1) *reliable*.
2. Nilai Cronbach's Alfa dari variable Loyalitas Kerja (Y) yaitu 0,854, Loyalitas Kerja (X1) *reliabel*.
3. Nilai Cronbach's Alfa dari variable Pengembangan Karir (Y) yaitu 0,923, variable Pengembangan Karir (Y) sangat *reliable*.

4. Nilai Cronbach's Alfa dari variable Meritokrasi (Z) yaitu 0,793, variable Meritokrasi (Z) *reliable*.

B. Uji Reliabilitas dengan *Composite Reliability*

Nilai composite reliability bervariasi mulai dari nol sampai dengan 1, untuk penelitian eksplorasi, nilai composite reliability minimal 0,60 (Chin, 1998: Hock & Ringle, 2006:15) atau lebih dari 0,70 pada penelitian konfirmasi (Henseler, Ringle and Sarstedt, 2012:269), berikut adalah hasil uji reliabilitas dengan *composite reliability*.

Tabel 5.5 Composite Reliability

	Composite Reliability
Moderating Effect 1	1.000
Moderating Effect 2	1.000
X1	0.839
X2	0.891
Y	0.946
Z	0.901

Berdasarkan tabel di atas :

1. Nilai *Composite Reliability* dari variable Kepemimpinan Transaksional (X1) yaitu $0,839 > 0,8$ sehingga variable Kepemimpinan Transaksional (X1) *reliable*
2. Nilai *Composite Reliability* dari variable Loyalitas Kerja (Y) yaitu $0,891 > 0,8$ sehingga Loyalitas Kerja (X1) *reliabl*.
3. Nilai *Composite Reliability* dari variable Pengembangan Karir (Y) yaitu $0,946 > 0,8$ sehingga variable Pengembangan Karir (Y) *reliable*.
4. Nilai *Composite Reliability* dari variable Meritokrasi (Z) yaitu $0,901 > 0,8$ sehingga variable Meritokrasi (Z) *reliable*.

5.1.6 Merancang Inner Model

Setelah model diestimasi memenuhi kriteria outer model, berikut dilakukan pengujian model struktural (*inner model*) dengan menggunakan R-Square.

Pengujian R-squared (R²) merupakan suatu cara untuk mengukur tingkat *Goodness of Fit* (GOF) suatu model struktural. Nilai R-squared (R²) digunakan untuk menilai seberapa besar pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen. Menurut Chin (1998), hasil R² sebesar 0,67 mengindikasikan bahwa model dikategorikan baik.

Tabel 5.6 R Square dan R Square Adjusted

	R Square	R Square Adjusted
Y	0.893	0.880

Berdasarkan tabel di atas nilai Nilai R Square sebesar 0,893, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 89,3% pengaruh variable Kepemimpinan Transaksional (X1), Loyalitas Kerja (X2) dan Meritokrasi (Z) terhadap Pengembangan Karir (Y) pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu, dan sisanya sebesar 10,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Nilai R Square Adjusted memiliki nilai dengan interval antara 0 hingga 1, jika nilai R Square Adjusted semakin mendekati 1, maka menunjukkan bahwa variable laten independen (X) menjelaskan variasi dari variable laten dependen (Y) semakin baik. Pada penelitian ini nilai R Square Adjusted sebesar 0,880 atau 88,0%, maka

disimpulkan bahwa 88,0% variasi yang terjadi pada variable Y dapat dijelaskan oleh variable laten dependen, sedangkan sisanya dapat dijelaskan oleh variable lain.

5.1.7 Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 5.7 Rekap Hasil Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Moderating Effect 1 -> Y	-0.003	0.031	0.202	0.015	0.988
Moderating Effect 2 -> Y	0.086	0.056	0.209	0.413	0.680
X1 -> Y	0.439	0.383	0.152	2.885	0.004
X2 -> Y	0.507	0.554	0.163	3.100	0.002
Z -> Y	0.034	0.048	0.072	0.471	0.638

- 1) Hipotesis 1 : Pengaruh Kepemimpinan Transaksional (X1) terhadap Pengembangan Karir (Y)

Tabel 5.8 Hasil Uji Hipotesis 1

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1 -> Y	0.439	0.383	0.152	2.885	0.004

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai T Statistik adalah sebesar 2,885 dan P Values 0,004. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa T Statistik (2,885) > t tabel (2,0153) (tingkat signifikansi 5% = 1,96) dan $\alpha \leq 0,05$, dari data tersebut dapat dinyatakan bahwa Kepemimpinan Transaksional (X1) berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir (Y).

- 2) Hipotesis 2 : Pengaruh Loyalitas Kerja (X1) terhadap Pengembangan Karir (Y)

Tabel 5.9 Hasil Uji Hipotesis 2

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X2 -> Y	0.507	0.554	0.163	3.100	0.002

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai T Statistik adalah sebesar 3,100 dan P Values 0,002. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa T Statistik (3,100) > t tabel (2,0153) (tingkat signifikansi 5% = 1,96) dan $\alpha \leq 0,05$, dari data tersebut dapat dinyatakan bahwa Loyalitas Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir (Y).

- 3) Hipotesis 3 : Pengaruh Kepemimpinan Transaksional (X1) terhadap Pengembangan Karir (Y) dimoderasi oleh Meritokrasi (Z)

Tabel 5.10 Hasil Uji Hipotesis 3

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Moderating Effect 1 -> Y	-0.003	0.031	0.202	0.015	0.988
Z -> Y	0.034	0.048	0.072	0.471	0.638

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai T Statistik adalah sebesar 0,015 dan P Values sebesar 0,988. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa T Statistik (0,015) < t tabel (2,0153) (tingkat signifikansi 5% = 1,96) dan $\alpha \leq 0,05$, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa meritokrasi tidak

mampu memoderasi pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap pengembangan karir, dan variable moderasi dalam penelitian ini termasuk tipe potensial moderasi karena baik Z maupun Moderating Effect 1 tidak ada yang signifikan terhadap Y.

- 4) Hipotesis 4 : Pengaruh Loyalitas Kerja (X2) terhadap Pengembangan Karir (Y), dimoderasi oleh Meritokrasi (Z)

Tabel 5.11 Hasil Uji Hipotesis 4

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Moderating Effect 2 -> Y	0.086	0.056	0.209	0.413	0.680
Z -> Y	0.034	0.048	0.072	0.471	0.638

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai T Statistik adalah sebesar 0,413 dan P Values sebesar 0,680. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa T Statistik (0,413) < t tabel (2,0153) (tingkat signifikansi 5% = 1,96) dan $\alpha \leq 0,05$, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa meritokrasi tidak mampu memoderasi pengaruh loyalitas kerja terhadap pengembangan karir, dan variable moderasi dalam penelitian ini termasuk tipe potensial moderasi karena baik Z maupun Moderating Effect 2 tidak ada yang signifikan terhadap Y.

5.2 Pembahasan

5.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Pengembangan Karir

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu yang meliputi tentang imbalan kontingen (*contingen reward*), manajemen eksepsi aktif (*active management by*

exception) dan Manajemen Eksepsi pasif (*passive management by exception*) berada pada kategori baik atau dengan kata lain Kepemimpinan Transaksional berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir.

Dari hasil penelitian tersebut antara Kepemimpinan Transaksional memiliki hubungan yang positif terhadap Pengembangan karir, artinya semakin tinggi Pimpinan menerapkan gaya kepemimpinan transaksional maka semakin tinggi pula peluang bagi Aparatur Sipil Negara Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu untuk mengembangkan karir mereka dan sejalan dengan pendapat T. Hani Handoko (2001) bahwa Organisasi harus berperan aktif dalam perencanaan karier karyawan. Perencanaan karier perlu ditangani karena rencana-rencana sumber daya manusia menunjukkan berbagai kebutuhan staffing organisasi di masa yang akan datang dan berkaitan dengan kesempatan-kesempatan karier.

Hasil Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir (Atika Dewi, Fakhry Zamzam, 2019).

5.2.2 Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Pengembangan Karir

Hasil penelitian menunjukkan bahwa loyalitas kerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu yang terdiri dari ketaatan dan kepatuhan terhadap aturan yang berlaku, bertanggungjawab terhadap tugas yang diberikan, pengabdian terhadap tugas dan organisasi serta kejujuran dalam menjalankan tugas berada pada kategori baik atau dengan kata lain Loyalitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir.

Loyalitas Kerja berpengaruh positif terhadap Pengembangan Karir artinya bahwa semakin tinggi Loyalitas Kerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu maka semakin besar pula kesempatan mereka untuk dikembangkan karirnya. Hubungan antara loyalitas kerja dan pengembangan karir didukung oleh pendapat Mangkunegara (2005) bahwa salah satu tujuan pengembangan karir adalah menunjukkan hubungan kesejahteraan karyawan, Perusahaan merencanakan karir karyawan dengan cara meningkatkan kesejahteraannya agar loyalitas karyawan lebih tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan (Listiyo Dwi Wardi Hana, 2016) dan (Kintan Oktadinni, Nabila, 2020).

5.2.3 Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Pengembangan Karir Dimoderasi Meritokrasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Meritokrasi tidak mampu memoderasi Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Pengembangan Karir pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu, artinya bahwa Meritokrasi tidak mampu memperkuat ataupun memperlemah pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Pengembangan Karir.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa tipe moderasi dalam hubungan ini termasuk moderasi potensial karena meritokrasi (Z) tidak signifikan terhadap Pengembangan Karir (Y) begitupun dengan Moderating Efeknya ($X1*Z$) tidak signifikan. terhadap Pengembangan Karir (Y), hasil penelitian ini tidak mendukung

pendapat Gomes (2003) yang menyatakan bahwa Pegawai Negeri merupakan aset bagi organisasi publik/Negara dan merupakan organisasi non profit bercirikan pada jenis pelayanan yang mengandalkan profesionalisme dan kompetensi melalui *merit system* (meritokrasi).

5.2.4 Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Pengembangan Karir Dimoderasi Meritokrasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Meritokrasi tidak mampu memoderasi Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Pengembangan Karir pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu, artinya bahwa meritokrasi tidak mampu memperkuat ataupun memperlemah pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Pengembangan Karir.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa tipe moderasi dalam hubungan ini termasuk moderasi potensial karena meritokrasi (Z) tidak signifikan terhadap Pengembangan Karir (Y) begitupun dengan Moderating Efeknya (X^2*Z) tidak signifikan. terhadap Pengembangan Karir (Y), hasil penelitian ini juga tidak mendukung pendapat Brotoharsojo (2003) yaitu pengelolaan sumber daya manusia yang didasarkan pada prestasi (merit) yaitu segenap perilaku kerja “baik atau buruk” hal mana berpengaruh langsung pada naik turunnya penghasilan dan/atau karir jabatan pegawai.

BAB VI

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan diuraikan pada bagian sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat dihasilkan pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir.
2. Loyalitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir.
3. Meritokrasi tidak mampu memoderasi pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap pengembangan karir.
4. Meritokrasi tidak mampu memoderasi pengaruh loyalitas kerja terhadap pengembangan karir.

6.2 Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian dapat dikemukakan implikasi secara manajerial dan praktis sebagai berikut :

- 1) Implikasi manajerial
 - a. Penerapan gaya kepemimpinan transaksional oleh Pimpinan akan berimplikasi pada meningkatnya kesempatan bagi Aparatur Sipil Negara pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu yang memiliki kinerja bagus untuk mengembangkan karir mereka.

- b. ASN Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu yang memiliki loyalitas kerja yang tinggi akan mendapatkan kesempatan pengembangan karir yang lebih cemerlang.

2) Implikasi praktis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam meningkatkan loyalitas kerja mereka terhadap tugas dan organisasi, ASN yang memiliki loyalitas tinggi terhadap tugas dan organisasi akan lebih mudah dalam pengembangan karir mereka.

6.3 Saran

Beberapa saran yang disampaikan terkait penelitian ini yaitu :

1. Aparatur Sipil Negara (ASN) lingkup Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu disarankan untuk terus meningkatkan Loyalitas Kerja terutama yang belum mendapat kesempatan untuk mengembangkan karir.
2. Pimpinan Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu disarankan untuk tetap menerapkan gaya kepemimpinan transaksional agar para bawahan merasa termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka guna mendapatkan penghargaan.
3. Pemerintah Kabupaten Luwu disarankan untuk secepatnya memberlakukan system merit atau meritokrasi secara formal bukan hanya sebatas perekrutan eselon II tetapi diberlakukan kepada seluruh perekrutan pejabat baik fungsional maupun struktural dari jabatan tertinggi sampai jabatan terendah.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrianto, R. (2020). Analisis Proses Pengisian Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas Berbasis Merit System di Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral. *Transparansi: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 3(1), 17–28. <https://doi.org/10.31334/transparansi.v3i1.672>.
- Amoi, Marinawati Ramadhania, Ramadhania Hasan, L. (2019). *Effect Of Educatioan and caree Development work Performance Of Employes PT Train Indonesia (Persero) Division II Regional West Sumatra. Journal Of Business Studies And Mangement Review*, 2(2). <https://doi.org/10.22437/jb.v2i2.7224>.
- Angga, L. P. (2018). *Pengaruh Kompetensi Dan Kinerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Kantor Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Madiun*. Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Cornelia, O. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan PT.ABC. *Management*.
- Cowley, A., Diver, C., Edgley, A., & Cooper, J. (2020). Capitalising on the transformational opportunities of early clinical academic career training for nurses, midwives and allied health professionals. *BMC Medical Education*, 20(1). <https://doi.org/10.1186/s12909-020-02348-2>.
- Daniarsyah, D. (2017). Penerapan Sistem Merit Dalam Rekrutmen Terbuka Promosi Jabatan Pimpinan Tinggi ASN (Suatu Pemikiran Kritis Analisis). *Civil Service Journal*, 11(2 November).
- Dewi, A., & Zamzam, F. (2019). Kepemimpinan, Kompetensi Dan Kinerja Pengaruhnya Terhadap Pengembangan Karir Aparatur Di Kota Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 4(2), 118–133.
- Dewi, V. N., Isa, M., & Wajdi, F. (2020). Peran Motivasi sebagai Mediasi dalam Hubungan antara Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dengan Pengembangan Karir Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Surakarta. *Jurnal Manajemen DayaSaing*, 22(1), 38–59.
- Echdar, S. (2017). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Ghalia Indonesia.
- Edison, E. (2011). Meritokrasi VS Politisasi Jabatan Karir dalam Birokrasi Lokal: Sebuah Paradoks Netralitas Birokrasi. *JKAP (Jurnal Kebijakan Dan Administrasi Publik)*, 15(1), 67–76.

- Firman, A., & Hidayat, M. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Diklat Terhadap Motivasi Kerja Melalui Pengembangan Karir ASN Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 17(2), 309–321.
- Garaika, G. (2020). Impact of Training and Competence on Performance moderated by the Lecturer Career Development Program in Palembang, Indonesia. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 4(03). <https://doi.org/10.29040/ijebar.v4i03.1158>.
- Halim Yustiyawan, R., Supriyanto, A., & Mustiningsih. (2016). Hubungan Pengembangan Karir, Kompetensi Profesional, Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru Paud Di Kecamatan Driyorejo Kabupaten Gresik. *Jurnal Pendidikan : Teori, Penelitian Dan Pengembangan*.
- Hana, L. D. W. (2016). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Loyalitas, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Promosi Jabatan Pegawai Bank Jatim Kediri. *Artikel Skripsi Universitas Nusantara PGRI Kediri*.
- Hanin, A., Djaelani, A. K., & ABS, M. K. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pemberian Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan Radar Bromo Probolinggo (Jawa Pos Grup). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 7(01).
- Hari, M. P. (2017). *Pengaruh Pelatihan, Loyalitas terhadap Kompetensi dan Implikasinya terhadap dalam Pengembangan Karir pada Direktorat Jenderal Strategi Pertahanan Kementerian Pertahanan Jakarta*. Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta.
- Hariyanti, A. U., & Giantari, I. G. A. K. (2019). Pengaruh Loyalitas, Prestasi Kerja, dan Senioritas terhadap Promosi Jabatan pada PT Pacto Ltd di Bali. *E-Jurnal Manajemen*, 8(7), 4504–4532.
- Henzler, E. (2017). Measuring Meritocracy: A framework for investigation. *Honors Theses (PPE)*, 56. https://repository.upenn.edu/ppe_honors/28/.
- Hira Maulida, U. R. (2020). Effect of Competence and Career Development on Turnover and It's Impact on Productivity. *Jurnal Manajemen*, 24(1). <https://doi.org/10.24912/jm.v24i1.618>.
- Ismail, N. (2019). Merit System dalam Mewujudkan Transparansi Pembinaan Karier Aparatur Sipil Negara. *Al-Adl: Jurnal Hukum*, 11(1), 33–42.
- Jati, W. R. (2014). Energizing Bureaucracy sebagai Model Pengembangan Karier Aparatur Berbasis Meritokrasi Di Era UU ASN. *Civil Service Journal*, 8(1 Juni).

- Kintan Oktadinna, N. (2020). *Pengaruh Prestasi Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Bank BRI Syariah Kantor Cabang Palembang*. UIN Raden Fatah Palembang.
- Lumiu, C. A., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(3), 93–100.
- Meritokrasi Dalam Promosi Jabatan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Merauke Ungirwalu, S. M. (2012). Meritokrasi dalam Promosi Jabatan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Merauke. *Societas: Jurnal Ilmu Administrasi Dan Sosial*, 1(2), 82–90.
- Nurliah, N. N., Echdar, S., & Haeranah, H. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Insentif Terhadap Kinerja Organisasi Inspektorat Kabupaten Barru. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 1(1), 13–20.
- P.Robbins, S., & A. Judge, T. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Priyono, P., & Rahayu, A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Kedisiplinan terhadap Pengembangan Karier Guru SMK di Kabupaten Boyolali. *QUALITY*, 4(1), 25–44.
- Purnamasari, N. P. D., & Sintaasih, D. K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(9), 5762–5782.
- Rivai Zainal, Veitzal Darmawansyah Hadad, M., & Ramly, M. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT RajaGrafindo Persada.
- Santoso, V. F. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transpormasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kepuasan Karir*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Katolik Soegijapranata.
- Saputra, A. rahyu, & Hendriani, S. (2015). Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*.
- Sasra, R. Y. et al. (2015). Pengaruh kompetensi, pendidikan dan pelatihan serta penempatan pegawai terhadap pengembangan karir dan dampaknya terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*.
- Setiaman, S. (2020). *Tutorial Analisa Parsial Model Persamaan Struktural dengan Software Smart-PLS Versi 3*.

- Sungkono, S. W., & Dewi, I. G. A. M. (2017). Pengaruh Prestasi Kerja, Loyalitas Kerja terhadap Promosi Jabatan di PT. Bali Pawiwahan Coco Group. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(4).
- Suroso, J. (2012). Penataan sistem jenjang karir berdasar kompetensi untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja perawat di rumah sakit. *Eksplanasi*, 6(2).
- Trianna, N. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja dan Loyalitas Pegawai Terhadap Perkembangan Karir di Kantor Dinas Pendidikan Kota Kediri. *SKRIPSI Jurusan Administrasi Pendidikan-Fakultas Ilmu Pendidikan UM*.
- Utami, V. A. V. W. R., & Dwiatmadja, C. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Tribun Berita Online). *International Journal of Social Science and Business*, 4(2), 267–275.
- Wasono, M. P. J. (2019). Pengaruh Peran Kepala Sekolah dan Kompetensi Profesional Terhadap Pengembangan Karir Guru SMP Negeri. *INOPENDAS: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 2(2).
- Wicoksono, P. (2013). Hubungan Pengembangan Karir Dan Pemberian Intensif Terhadap Loyalitas Kinerja Guru. *Pendidikan Ekonomi IKIP Veteran Semarang*.
- _____, Undang-Undang Republik Indonesia No. 5, 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- _____, Peraturan Pemerintah No.11, 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.



PEMERINTAH KABUPATEN LUWU DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Alamat : Jl. Opu Daeng Risaju No. 1, Belopa Telpn : (0471) 3314115

Nomor : 023/PENELITIAN/05.02/DPMPTSP/II/2021
Lamp : -
Sifat : Biasa
Perihal : Izin Penelitian

Kepada
Yth. Ka. BPKD Kab. Luwu
di -
Tempat

Berdasarkan Surat Direktur Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia : 131/PPS/STIE-NI/II/2021 tanggal 25 Januari 2021 tentang permohonan Izin Penelitian.

Dengan ini disampaikan kepada saudara (i) bahwa yang tersebut di bawah ini :

Nama : Wahyuni Zain
Tempat/Tgl Lahir : Kandoa / 04 Oktober 1978
Nim : 2018MM21747
Jurusan : Magister Manajemen (S2)
Alamat : Senga Selatan
Desa Senga Selatan
Kecamatan Belopa

Bermaksud akan mengadakan penelitian di daerah/instansi Saudara (i) dalam rangka penyusunan "Tesis" dengan judul :

EFEK MERITOKRASI SEBAGAI MODERASI PADA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH KABUPATEN LUWU

Yang akan dilaksanakan di **BPKD KAB. LUWU**, pada tanggal **26 Januari 2021 s/d 26 Februari 2021**

Sehubungan hal tersebut di atas pada prinsipnya kami dapat menyetujui kegiatan dimaksud dengan ketentuan sbb :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan, kepada yang bersangkutan harus melaporkan kepada Bupati Luwu Up. Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kab. Luwu.
2. Penelitian tidak menyimpang dari izin yang diberikan.
3. Mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku.
4. Menyerahkan 1 (satu) exemplar copy hasil penelitian kepada Bupati Luwu Up. Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kab. Luwu.
5. Surat Izin akan dicabut dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat izin tidak mentaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas.



Diterbitkan di Kabupaten Luwu
Pada tanggal : 26 Januari 2021
Kepala Dinas

Drs. H. RAHMAT ANDI PARANA
(Pangkat : Pembina Tk. I IV/b
NIP : 19641231 199403 1 079

Tembusan :

1. Bupati Luwu (sebagai Laporan) di Belopa;
2. Kepala Kesbangpol dan Linmas Kab. Luwu di Belopa;
3. Direktur Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia;
4. Mahasiswa (i) Wahyuni Zain;
5. Arsip.

KUESIONER

Kepada
Yth. Bapak/Ibu/ Saudara(i)
Di.
Kantor BPKD Kab.
Luwu

Dengan Hormat,

Dalam rangka memenuhi kelengkapan penyusunan Tesis pada STIE NOBEL Indonesia Makassar, saya bermaksud mengadakan penelitian pada Kantor BPKD Kab. Luwu dengan judul **“Efek Meritokrasi sebagai Moderasi pada Kepemimpinan Transaksional dan Loyalitas Kerja terhadap Pengembangan Karir pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu”**.

Berdasarkan hal tersebut maka dengan segala kerendahan hati Peneliti memohon kesedian Bapak/Ibu/Saudara(i) untuk sedikit meluangkan waktu mengisi kuesioner yang terlampir dan menjawab semua pertanyaan yang ada secara jujur dan terbuka, jawaban yang anda berikan semata-mata hanya untuk kepentingan akademis dan Peneliti menjamin kerahasiaan identitas dan setiap jawaban responden.

Atas segala bantuan dan partisipasi yang Bapak/Ibu/Saudara(i) saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Ttd

WAHYUNI ZAIN

DATA RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
 Pria Wanita
3. Usia :
 11- 20 tahun 41 - 50 tahun
 21 - 30 tahun 50 - 60 tahun
 31 - 40 tahun
4. Pendidikan Terakhir :
 SMU/Sederajat S1 S3
 D3 S2
5. Masa Kerja :
 1 - 10 tahun 21 - 30 tahun 41 - 50 tahun
 11 - 20 tahun 31 - 40 tahun
6. Gol :
 Gol. IV Gol. II
 Gol. III Gol. I

PETUNJUK PENGISIAN

1. Berilah tanda Checklist (\checkmark) pada kolom sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu/Saudara(i)
2. Setiap pertanyaan hanya diisi dengan satu jawaban saja
3. Setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) alternative jawaban yaitu :

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

RR = Ragu-Ragu

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

No.	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
	KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL					
1.	Pimpinan akan memberikan penghargaan jika saya telah melaksanakan pekerjaan dengan baik					
2.	Pimpinan mengakui kinerja saya secara terang-terangan jika kinerja yang saya lakukan mencapai target yang ditetapkan.					
3.	Pimpinan mengawasi secara langsung pekerjaan saya agar sesuai dengan Standar dan peraturan yang telah ditetapkan					
4.	Pimpinan selalu melakukan evaluasi terhadap hasil pekerjaan yang saya lakukan					
5.	Pimpinan selalu memantau kesalahan yang saya lakukan dalam bekerja					
6.	Pimpinan akan memberikan tindakan tegas terhadap Pegawai yang melakukan pelanggaran					
	LOYALITAS KERJA					
7.	Saya mentaati peraturan organisasi tanpa pengawasan yang ketat					
8.	Saya bersedia melaksanakan semua tugas yang diberikan kepada saya					
9.	Saya memahami tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepada saya					
10.	Semakin lama saya bekerja semakin membuat saya mampu memahami pekerjaan dengan baik					
11.	Saya sangat suka dengan kantor yang saya tempati bekerja sekarang					
12.	Saya berani mengakui kesalahan yang saya lakukan di depan Pimpinan					
13.	Saya selalu berperilaku jujur dalam menjalankan tugas					
	PENGEMBANGAN KARIR					
14.	Apakah pangkat menjadi pertimbangan dalam pengembangan karir seorang pegawai dalam kantor anda					
15.	Saya mempunyai minat untuk dipromosikan dalam jabatan tertentu					
16.	Apakah kesempatan untuk mengembangkan karir terbuka bagi semua pegawai yang memenuhi persyaratan					
17.	Apakah setiap Pegawai mempunyai peluang yang sama untuk menjadi Pimpinan atau Wakil Pimpinan					

No.	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
	MERITOKRASI					
18.	Saya memahami semua jenis pekerjaan di kantor saya					
19.	Saya memiliki pengetahuan dalam menggunakan peralatan seperti computer, dll					
20.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan					
21.	Saya sangat teliti dalam melaksanakan pekerjaan					

****TERIMA KASIH****

PLS Algorithm Analysis

- Path Coefficients

	Moderating Effect 1	Moderating Effect 2	X1	X2	Y	Z
Moderating Effect 1					-0.003	
Moderating Effect 2					0.086	
X1					0.439	
X2					0.507	
Y						
Z					0.034	

- Indirect Effects

Total Indirect Effects

	Moderating Effect 1	Moderating Effect 2	X1	X2	Y	Z
Moderating Effect 1						
Moderating Effect 2						
X1						
X2						
Y						
Z						

- Total Effects

	Moderating Effect 1	Moderating Effect 2	X1	X2	Y	Z
Moderating Effect 1					-0.003	
Moderating Effect 2					0.086	
X1					0.439	
X2					0.507	
Y						
Z					0.034	

- Outer Loading

	Moderating Effect 1	Moderating Effect 2	X1	X2	Y	Z
X1 * Z	0.716					
X1.1			0.906			
X1.2			0.532			
X1.3			0.733			
X1.6			0.809			
X2 * Z		0.730				
X2.1				0.563		
X2.2				0.580		
X2.3				0.744		
X2.4				0.776		
X2.5				0.866		
X2.6				0.879		
X2.7				0.690		
Y.1					0.816	
Y.2					0.905	
Y.3					0.918	
Y.4					0.962	
Z.1						0.951
Z.3						0.857

- R Square

	R Square	R Square Adjusted
Y	0.893	0.880

- F Square

	Moderating Effect 1	Moderating Effect 2	X1	X2	Y	Z
Moderating Effect 1					0.000	
Moderating Effect 2					0.009	
X1					0.296	
X2					0.393	
Y						
Z					0.008	

- Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Moderating Effect 1	1.000	1.000	1.000	1.000
Moderating Effect 2	1.000	1.000	1.000	1.000
X1	0.751	0.857	0.839	0.574
X2	0.854	0.882	0.891	0.544
Y	0.923	0.936	0.946	0.814
Z	0.793	0.943	0.901	0.820

- Discriminant Validity

Fornell-Larcker Criterion

	Moderating Effect 1	Moderating Effect 2	X1	X2	Y	Z
Moderating Effect 1	1.000					
Moderating Effect 2	0.834	1.000				
X1	0.107	0.141	0.758			
X2	0.144	0.264	0.895	0.738		
Y	0.159	0.247	0.912	0.923	0.902	
Z	-0.350	-0.303	0.339	0.238	0.285	0.905

Cross Loadings

	Moderating Effect 1	Moderating Effect 2	X1	X2	Y	Z
X1 * Z	1.000	0.834	0.107	0.144	0.159	-0.350
X1.1	0.138	0.260	0.906	0.958	0.975	0.278
X1.2	-0.211	-0.265	0.532	0.325	0.381	0.200
X1.3	0.130	0.063	0.733	0.525	0.553	0.235
X1.6	0.136	0.150	0.809	0.703	0.677	0.316
X2 * Z	0.834	1.000	0.141	0.264	0.247	-0.303
X2.1	0.156	0.316	0.472	0.563	0.503	0.141
X2.2	0.096	0.144	0.425	0.580	0.451	0.014
X2.3	0.095	0.085	0.733	0.744	0.708	0.342
X2.4	0.060	0.197	0.700	0.776	0.685	0.144
X2.5	0.089	0.210	0.730	0.866	0.808	0.166
X2.6	0.131	0.249	0.839	0.879	0.859	0.229
X2.7	0.140	0.191	0.614	0.690	0.647	0.131
Y.1	0.084	0.192	0.714	0.634	0.816	0.305
Y.2	0.141	0.179	0.891	0.861	0.905	0.257
Y.3	0.243	0.305	0.792	0.879	0.918	0.163
Y.4	0.099	0.215	0.880	0.924	0.962	0.312
Z.1	-0.285	-0.230	0.358	0.262	0.307	0.951
Z.3	-0.381	-0.356	0.230	0.144	0.184	0.857

- **Collinearity Statistics (VIF)**

Outer VIF Values

	VIF
X1 * Z	1.000
X1.1	2.204
X1.2	1.241
X1.3	1.544
X1.6	1.875
X2 * Z	1.000
X2.1	1.459
X2.2	1.649
X2.3	1.863
X2.4	2.004
X2.5	2.711
X2.6	2.854
X2.7	1.668
Y.1	2.051
Y.2	3.842
Y.3	4.966
Y.4	8.435
Z.1	1.757
Z.3	1.757

Inner VIF Values

	Moderating Effect 1	Moderating Effect 2	X1	X2	Y	Z
Moderating Effect 1					3.752	
Moderating Effect 2					3.949	
X1					6.068	
X2					6.096	
Y						
Z					1.383	

Bootstrapping Analysis

(t table = 2.0153; nilai sig. (p): >0.050)

- **Path Coefficients**

Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Moderating Effect 1 -> Y	-0.003	0.031	0.202	0.015	0.988
Moderating Effect 2 -> Y	0.086	0.056	0.209	0.413	0.680
X1 -> Y	0.439	0.383	0.152	2.885	0.004
X2 -> Y	0.507	0.554	0.163	3.100	0.002
Z -> Y	0.034	0.048	0.072	0.471	0.638

- **Total Indirect Effects**

Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Moderating Effect 1 -> Y					
Moderating Effect 2 -> Y					
X1 -> Y					
X2 -> Y					
Z -> Y					

- **Specific Indirect Effects**

Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values

- **Total Effects**

Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Moderating Effect 1 -> Y	-0.003	0.031	0.202	0.015	0.988
Moderating Effect 2 -> Y	0.086	0.056	0.209	0.413	0.680
X1 -> Y	0.439	0.383	0.152	2.885	0.004
X2 -> Y	0.507	0.554	0.163	3.100	0.002
Z -> Y	0.034	0.048	0.072	0.471	0.638

- **Outer Loading**

Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
X1 * Z <- Moderating Effect 1	0.716	0.780	0.121	5.902	0.000
X1.1 <- X1	0.906	0.916	0.020	44.256	0.000
X1.2 <- X1	0.532	0.504	0.159	3.336	0.001
X1.3 <- X1	0.733	0.717	0.113	6.473	0.000
X1.6 <- X1	0.809	0.803	0.083	9.706	0.000
X2 * Z <- Moderating Effect 2	0.730	0.794	0.116	6.310	0.000
X2.1 <- X2	0.563	0.576	0.196	2.873	0.004
X2.2 <- X2	0.580	0.549	0.194	2.991	0.003
X2.3 <- X2	0.744	0.744	0.129	5.750	0.000
X2.4 <- X2	0.776	0.768	0.096	8.084	0.000
X2.5 <- X2	0.866	0.871	0.037	23.518	0.000
X2.6 <- X2	0.879	0.883	0.032	27.612	0.000
X2.7 <- X2	0.690	0.680	0.145	4.773	0.000
Y.1 <- Y	0.816	0.809	0.117	6.949	0.000
Y.2 <- Y	0.905	0.908	0.044	20.580	0.000
Y.3 <- Y	0.918	0.916	0.050	18.502	0.000
Y.4 <- Y	0.962	0.966	0.016	59.017	0.000
Z.1 <- Z	0.951	0.939	0.098	9.711	0.000
Z.3 <- Z	0.857	0.793	0.202	4.251	0.000